

301804
7
2ej



FUNDADA EN 1900

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO

ESCUELA DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

**"LA CONCILIACION COMO UNA
SOLUCION A LOS CONFLICTOS
LABORALES"**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE

LICENCIADA EN DERECHO

P R E S E N T A :

MARIA LUISA DE JESUS APARICIO PAREDES

Primera Revisión

Lic. Jorge Estudillo Amador

Segunda Revisión

Lic. Gilberto Lastra García

MEXICO, D. F.

FALLA DE ORIGEN 995



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

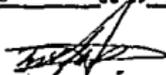
UNIVERSIDAD DEL VALLE DE MEXICO



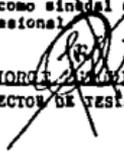
SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA LA APROBACION E IMPRESION DE TESIS (INDIVIDUAL)

DIRECTOR GENERAL DE INCORPORACION Y
REVALIDACION DE ESTUDIOS DE LA U.N.A.M.
P R E S E N T E.

AFARICIO PAREDES MARIA LUISA DE JESUS
Apellido Paterno Materno Nombre (s)
número de cuenta 807180374
Alumno de la carrera de: LICENCIADA EN DERECHO
solicita la autorización de impresión de tesis titulada "LA CONCILIA-
CION COMO UNA SOLUCION A LOS CONFLICTOS LABORALES"
del Area DERECHO LABORAL
México, D.F., a 22 de Noviembre de 19 94


Firma del solicitante

Otorgo el voto aprobatorio
y conformidad para asis-
tir como síndico al Examen
Profesional


LIC. JORGE CERVANTES AMADOR
DIRECTOR DE TESIS

Vo. Bo.

LIC. JORGE CERVANTES AMADOR.
DIRECTOR DE LA CARRERA

Vo. Bo.


LIC. MARIA LUISA GARCIA
REVISOR DE TESIS

EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE EXAMENES
Hace constar la aprobación de la tesis objeto de esta
solicitud, y autoriza su impresión.
CD, Universitaria, D.F., a _____ de _____ de 19 _____

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Nombre y Firma _____

A MI MADRE:

Con mucho cariño para la per
sona de la cual he recibido su -
apoyo, amor y comprensión duran-
te mis estudios básicos, medio y
avanzado y por el impulso para -
obtener la carrera profesional.

Para tí madre, con todo mi -
amor, por tu esfuerzo y empeño
que me brindaste para la realiza-
ción de esta tesis.

Te la dedico a tí.

IN MEMORIAM

A MI ABUELITA:

Por el apoyo obtenido en el
transcurso de mis estudios hag
ta la terminación de la licen-
ciatura.

Con mucho cariño.

INDICE

INTRODUCCION	Pág.
CAPITULO PRIMERO	
1 .- LOS CONFLICTOS LABORALES	1
A) .- CONCEPTO	1
B) .- ORIGENES	7
C) .- CLASIFICACION	9
CAPITULO SEGUNDO	
2 .- LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA	24
A) .- SU CONCEPTO	24
B) .- NOCIONES GENERALES	30
C) .- ANTECEDENTES HISTORICOS	33
CAPITULO TERCERO	
3 .- LA CONCILIACION EN :	42
A) .- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931	42
B) .- LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970	51
C) .- LA LEY DE 1970 REFORMADA EN 1980	61
CAPITULO CUARTO	
4 .- LA FUNCION CONCILIADORA POR :	72

A) .- LA PROCURADURIA DE LA

DEFENSA DEL TRABAJO 72

B) .- LOS FUNCIONARIOS CONCILIADORES 78

CAPITULO QUINTO

5 .- CONSECUENCIAS DE LA CONCILIACION : 85

A) .- JURIDICAS 85

B) .- ECONOMICAS 88

C) .- JURISPRUDENCIA APLICABLE 90

CONCLUSIONES 96

BIBLIOGRAFIA 99

I N T R O D U C I O N

Es un hecho que la sociedad moderna ha venido proporcionando beneficios y satisfactores al hombre, y se piensa, que cuando no se proporcionan, se trata de una problemática de desarrollo social, imputación que se hace por no tener la evolución material necesaria o por los cambios políticos, educativos, jurídicos, técnicos, artísticos o científicos y de aquí que algunos las llaman sociedades desarrolladas u subdesarrolladas.

Problemática social en la que se viene buscando que el hombre deje de ser el lobo del hombre y que dentro de la vida humana se logre la justicia y el bien comun.

Dentro de esta búsqueda, ocupa un lugar preferente la paz laboral, misma que asegura y acelera un crecimiento económico sostenido, lograndose el bienestar de todos los que componemos este gran país.

Esta paz laboral, en ocasiones, se ve desquiciada por conflictos que interrumpen el desarrollo y perturban la producción, provocando no solo el subdesarrollo, sino el hambre y la pérdida de los derechos más elementales del hombre.

Este tipo de conflictos de indole social, en los que las leyes no son una verdad, sino solo una guía en constante adecuación, las resoluciones que mediante un procedimiento se

logren en este campo, difícilmente serán soluciones siempre justas, de aquí que exista la necesidad de recurrir a vías distintas para resolver el conflicto, y una de ellas y la más importante creemos es la de la Conciliación.

Se trata con este trabajo de destacar la gran importancia que la conciliación tiene en el desarrollo del trabajo, logrando desplazar la idea que esta figura sólo sirve para partir diferencias en una reclamación o para reforzar el absurdo de que más vale un mal convenio que un buen juicio.

La conciliación no es para lograr el éxito o el fracaso, sino la lucha y el esfuerzo constante de eliminar las discrepancias que existen entre el capital y el trabajo. Toda vez que en la vida diaria de los Tribunales Laborales esta Conciliación va desapareciendo.

CAPITULO PRIMERO

CONFLICTOS LABORALES

A) .- CONCEPTO

La palabra Conflicto, gramaticalmente hablando, se deriva de la voz latina *confligere*, que significa combatir y por extensión combate, zozobra, inquietud, apuro, aprieto, compromiso, grave, situación desgraciada y de difícil salida.

La voz es sinónimo del término colisión del *colissio*, derivado verbal del *coligere* que significa chocar, rozar.

Conflicto Colectivo de Trabajo .- La oposición o pugna manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patrones frente al individual, se ha caracterizado el conflicto colectivo por la pluralidad de litigantes (*Belella*), por estar en juego los intereses abstractos de la categoría (*Jaeger*), por interesar las divergencias al grupo no como suma material de individuos, sino como representantes de una comunidad definida de intereses (*Zanobini*), por referirse a las contiendas sobre relaciones obligatorias intersindicales (*Asquini*). El conflicto es colectivo cuando atañe a un grupo no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los intereses y derechos de ese mismo grupo concebido autónomamente.

A veces el despido de un sólo obrero, por aspectos singulares puede originar un conflicto colectivo, por solidaridad de otros trabajadores; por el contrario, el despido de la totalidad de los obreros de una empresa, por cierre de fábricas puede quedar localizado en uno o varios demandados, como individual o acumulativo, según Americo Plá Rodríguez. Las Formas usuales legales o posibles para la solución de los conflictos colectivos son estas :

- a) .- Discusión y Negociación Directa
- b) .- Conciliación
- c) .- Mediación
- d) .- Arbitraje Voluntario
- e) .- Investigación y Encuesta
- f) .- Arbitraje Obligatorio
- g) .- Investigación Judicial
- h) .- Legislación. (v. competencia, cuestión de competencia, jurisdicción). (1)

(1) .- CABANELLAS De TORRES, Guillermo. DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL. Editorial Heliasta, S.R.L., 1988. Página 468 Buenos Aires

Conflicto de Trabajo .- El término conflicto, expresa el mexicano, J. J. Castorena, cuyo sentido de choque, de combate, ha tomado definitivamente en Derecho Industrial carta de naturalización para expresar, dentro de él, lo que en derecho común se llama delito. Los conflictos de trabajo son los choques que se producen como consecuencia de las relaciones entre patronos y obreros, pudiendo ser individuales (como reclamaciones, quejas y litigios), y colectivos (la huelga y el Lock Out). (2)

Conflicto Individual de Trabajo .- Es surgido como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero, y que define intereses personales de los contratantes; como cuando un obrero es despedido sin justa causa y formula la oportuna reclamación para obtener la nulidad del despido o la correspondiente indemnización, o ambas cosas a la vez; siempre de acuerdo a lo establecido en los contratos individuales, en los pactos colectivos de condiciones de trabajo y en las leyes que regulan la materia (v. Conflicto Colectivo de Trabajo).

En su acepción jurídica, existen una variedad de definiciones de lo que debemos entender por Conflicto de Trabajo de dichos conceptos destacamos los siguientes :

(2) .- CASTORENA ZAVALA, José de Jesús. TRATADO DE DERECHO OBRERO. Editorial Jaris. Primera Edición. 1942. Página 594

" Los Conflictos de Trabajo son las diferencias que se suscitan en ocasión o con motivo de la formación, modificación o cumplimiento de las relaciones individuales o colectivas de trabajo " (3)

Sin duda la definición mejor elaborada es la del Maestro De La Cueva, aunque él mismo expresa la imposibilidad de encontrar una fórmula perfecta y tiene razón porque precisamente en su definición incluye el definido y se omiten los lazos respectivos de suspensión y resolución de las relaciones laborales así como los hechos que tienen conexión con el trabajo. No por otra parte la propia terminología del artículo 123 Constitucional supone el contenido de los conflictos como controversias, choques, etc., estableciendo como sinónimo de vocablos de conflictos o diferencias que hacen defectuosa la definición del Maestro Mario de la Cueva, que toma como esencia del otro. En efecto, la fracción XX del Apartado " A " del artículo 123 Constitucional no preceptúa lo siguiente :

" Las diferencias entre el capital y el trabajo " y la fracción XXI expresa :

" Si el patrón se niega a someter sus diferencias al arbitraje "

(3) .- CUEVA, Mario De La. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A., 1959. Tomo II. Página 316

Varios juristas; entre otros, Ramírez Gronda, Estaforini aceptan en sus libros la definición de Francisco Carnelutti, el cual afirma :

Existirán controversias de trabajo cuando alguno pretenda la tutela de su interés relativo a la pretensión de trabajo o su reglamento en contraste con su interés de otro y allí donde se oponga mediante a la lesión del interés mediante la contestación de los pretendidos.

Esta definición es correcta desde el punto de vista de la doctrina procesal moderna, sin embargo, se considera que no encaja dentro de la tradición jurídica mexicana.

El maestro Porras López dice : " Los conflictos de trabajo son las controversias jurídico - económicas, que surgen con motivo de la aplicación de la tutela de la ley a la relación del trabajo individual o colectivo "

Esta definición atiende a dos aspectos ; Uno Jurídico y Otro Económico. En todo conflicto de trabajo siempre existen estos dos aspectos y con mucha frecuencia el aspecto económico inclina la balanza hacia alguna de las partes, no obstante que la otra parte tenga el derecho y el apoyo de la ley.

Ernesto Krotoschin, los define así : " Por conflictos de trabajo, en sentido amplio, se entiende las controversias de cualquier clase que hacen de una relación del derecho laboral, o

sea que esta relación se haya establecido entre un empleador y un trabajador individual (contrato individual de trabajo) , o entre grupos de trabajadores y patronos (convención colectiva de trabajo) , pero también cuando las relaciones pertinentes del derecho laboral existe entre un empleador o un trabajador y el estado " (4)

El estadista español Eugenio Pérez Botija , con más sencillez expresa lo siguiente al punto en cuestión : " Con el nombre de conflictos laborales se alude a las fricciones que pueden producirse en las relaciones de trabajo. Desde un paro en masa , que pone en peligro la vida de una comunidad hasta una sanción injusta a uno de sus empleados " (5)

Por su parte Guillermo Cabanellas de Torres, recurriendo a la esencia misma de los conflictos de trabajo, estima que ésta denominación sirve : " Para indicar la existencia de una dificultad de intrincada solución de cualquier clase que sea entre el patrono y los trabajadores a su servicio, uno, varios o la totalidad siempre que se origine en el trabajo " (6)

(4) .- KROTOSCHIN, Ernesto. TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Depalma. 4a. Edición. 1984. Página 35

(5) .- PEREZ BOTIJA, Eugenio. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Tecnos. 6a. Edición. 1960. Página 296

(6) .- CABANELLAS De TORRES, Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL. Editorial Heliasta, S.R.L., 3a. Edición. 1987
Página 548

B) .- ORIGENES.

Los Conflictos de Trabajo, son manifestaciones de la lucha de clases, constituyendo en nuestra época la más clara y rotunda manifestación de las diferencias sociales. La primera causa que origina los Conflictos de trabajo es por el alcance de los satisfactores y siendo trabajadora la clase mayoritaria y por ende la desposeída, se enfrenta a los patrones que forman la clase poseedora de esos satisfactores.

La lucha de clases siempre ha existido ; en las épocas prehistóricas del salvajismo y la de la barbarie, en donde el más fuerte dominaba al más débil y especialmente para protegerse de las fuerzas desencadenadas por la madre naturaleza. Con la aparición de la propiedad privada, la sociedad se dividió en dos clases sociales, que se llamaron en la Edad Antigua, esclavos y patricios; en la Edad Media, siervos, nobles y señores feudales en la Edad Actual o del Capitalismo Industrial, la división es de los proletariados y capitalistas.

Los Conflictos de Trabajo, pueden suscitarse por las siguientes causas a saber :

a) .- Por violación de un derecho. (en la L.F.T.)

b) .- Por la conculcación de una norma de trabajo.

c) .- Por mejorar las condiciones de trabajo, etc.

Una vez que se produjo el problema o conflicto de trabajo, la parte que se considera afectada puede plantear el conflicto de trabajo, y este planteamiento puede hacerlo directamente a su contraparte, es decir, un trabajador a su patrón o viceversa, o bien, puede plantearlo ante la autoridad competente (Junta de Conciliación y Arbitraje Local o Federal) , iniciándose en su caso, el proceso laboral.

La mayor causa de los conflictos de trabajo, se debe a la gran desproporción que existe en el reparto de la riqueza, cada día se agranda más el abismo que separa a los pobres y a los ricos; esta situación crea los conflictos, y esto se refleja en los Tribunales de Trabajo y esto a la vez se refleja como una manifestación de que existe la lucha de clases en nuestro país.

Nuestra actual situación económica, ha elevado el número de conflictos laborales, pues ha bajado la capacidad de producción en las empresas e inclusive algunas han cerrado, en consecuencia se ha disminuido al personal y se han liquidado a bastantes trabajadores, lo que ha originado el aumento de las controversias arbitrales en las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

A manera de comentario , vemos como cada día se alejan más y más los salarios de los precios de los bienes y servicios, por lo que en un momento dado puede estallar un gran conflicto obrero patronal de grandes proporciones, pues es latente que los

patrones por lo general hacen caso omiso a los requerimientos de un aumento salarial, por parte de los trabajadores, razón por la cual hay que encontrar una solución pronta al gran problema a fin de evitar un posible derramamiento de sangre y un problema más para la Nación.

c) .- CLASIFICACION

Los Conflictos de Trabajo se clasifican atendiendo básicamente, a la naturaleza de los sujetos que participan en la contienda. Hay varios criterios que pueden invocarse, pero nos parece suficiente presentar aquí los sustentados por el Maestro Mario de la Cueva y Alberto Trueba Urbina.

Para el Maestro Mario de la Cueva, los conflictos pueden ser

- a) .- Entre los trabajadores y los patronos;
- b) .- Intersindicales;
- c) .- Entre un sindicato obrero y sus agremiados;
- d) .- Entre trabajadores;

e) .- Entre patronos. (7)

Los conflictos entre los patronos y los trabajadores podrán ser a su vez, de acuerdo al mismo autor en comento :

a) .- Individuales y Colectivos;

b) .- Jurídicos y Económicos.

Estos órdenes podrán, a su vez, subdividirse por lo que el Maestro Mario de la Cueva, propone, en definitiva la siguiente clasificación :

a) .- Individuales de Naturaleza Jurídica

b) .- Colectivos de Naturaleza Jurídica

c) .- Colectivos de Naturaleza Económica. (8)

El Maestro Mario de la Cueva, no considera oportuno incluir en un grupo especial a los conflictos individuales de naturaleza económica y afirma que " Los individuales son siempre de naturaleza jurídica, alguna vez nos inquietó la pregunta acerca de si la fijación por las Juntas de Conciliación y arbitraje, de

(7) .- CUEVA, Mario De La. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. 4a. Edición. 1986. Página 511

(8) .- Ibidem . Página 513

un salario remunerador para un trabajador determinado debía considerarse un conflicto jurídico o económico " , abundando en lo anterior el autor comentado concluye : " Nos inclinamos ahora por la primer solución porque el conflicto es idéntico al que tiene por objeto establecer el monto del honorario que debe cubrirse a un médico o abogado por los servicios prestados a un cliente " (9) Nos parece muy sólido el argumento pero es claro que fue el criterio seguido por nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 y que se observa aún después de la reforma de mayo de 1980.

Para el Maestro Alberto Trueba Urbina, la clasificación de los conflictos de trabajo debe ser la siguiente : (10)

- a) .- Entre obreros y patrones : individuales jurídicos
- b) .- Entre obreros y patrones : colectivos jurídicos
- c) .- Entre obreros y patrones : colectivos económicos
- d) .- Interobreros : individuales y colectivos
- e) .- Interpatronales : individuales y colectivos.

El tratadista Alberto Trueba Urbina, incluye también los

(9) .- Ibidem . Página 513

(10) .- TRUEBA URBINA, Alberto. NUEVO DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. Editorial Porrúa. 5a. Edición 1980. Página 184

conflictos entre el Estado y sus servidores que no podemos considerar aquí dada su naturaleza. (11)

Ambos autores observan el mismo criterio aún cuando discrepen en la forma de presentarlos. En el fondo se trata de sólo una diferencia terminológica, porque, en rigor siguen el orden mismo de nuestra ley laboral actual y vigente.

A esas clasificaciones, que a efectos de crítica podemos considerarla como una sola, podríamos hacerle la observación de que es indebido omitir la referencia a los conflictos individuales de carácter económico. Vale la pena señalar las razones :

El artículo 57 de la Ley Federal del Trabajo, dispone lo siguiente :

El trabajador podrá solicitar de la Junta de Conciliación y Arbitraje la modificación de las condiciones de trabajo, cuando el salario no sea remunerador o sea excesiva la jornada de trabajo o concurran circunstancias económicas que la justifiquen " (12)

Sin duda del precepto mencionado se desprende claramente la

(11) .- Ibidem. Páginas 184 y 187

(12) .- LEY FEDERAL DEL TRABAJO

existencia de conflictos económicos de carácter individual, cuyo objeto sería fijar nuevas condiciones de trabajo.

En virtud de lo expuesto proponemos la siguiente clasificación de los conflictos laborales :

a) .- OBRERO - PATRONALES

1 .- Individuales de carácter jurídico.

2 .- Individuales de carácter económico.

3 .- Colectivos de carácter jurídico.

4 .- Colectivos de carácter económico.

b) .- INTER - OBREROS

c) .- INTER - SINDICALES

d) .- OBRERO - SINDICALES

e) .- INTER - PATRONALES

f) .- ENTRE SINDICATOS Y EL ESTADO

En los incisos que siguen explicaremos la naturaleza de cada

uno de esos conflictos.

Conflictos Obrero - Patronales

Los conflictos obrero - patronales, consisten en diferencias surgidas con motivo de una relación de trabajo ya constituida, en los casos de modificación, suspensión, rescisión o terminación de un contrato de trabajo, pero también puede proceder su nacimiento, por ejemplo, en el caso en que un trabajador pretenda ser contratado con base en los derechos de preferencia previstos en los artículos 154, 155, 156 y 157 de la Ley del Trabajo, o ser posterior a la conclusión de la relación de trabajo, en caso de muerte del trabajador en el que sus beneficiarios reclaman responsabilidades por riesgos profesionales a cargo del patrón, o simplemente, el pago de la prima de antigüedad generada por el trabajador dentro de la empresa.

Estos conflictos pueden producirse de acuerdo a las siguientes alternativas :

Individuales de Carácter Jurídico

Son aquéllos en los que está en juego el interés de un solo trabajador o de varios, o, inclusive, de todos los trabajadores de una empresa o establecimiento.

La naturaleza " Jurídica " del interés en juego significa que el conflicto versa sobre la interpretación o cumplimiento de una norma laboral, para darle solución.

La tramitación de estos conflictos se hace en juicio ordinario que es, dentro de la ley, el de mayor alcance. Esta regulado, en sus diferentes etapas, por los artículos 870 al 891 de la Ley de la Materia.

Podemos concluir que los conflictos individuales de trabajo son los que únicamente afectan los intereses de una o varias personas.

Individuales de Carácter Económico

La naturaleza económica de un conflicto determina que esté en juego la nueva fijación de condiciones de trabajo. En el orden sustantivo, estos conflictos encuentran su fundamento en el artículo 57 de la Ley del Trabajo, que ya transcribimos en líneas anteriores. En nuestros procesos laborales no tiene, en rigor, cabida, ya que la Ley Federal del Trabajo, regula en el orden económico, sólo los conflictos colectivos. En la práctica como ya lo señalamos, estos conflictos se ventilan en un juicio ordinario, no obstante que el artículo 870 claramente refiere ese procedimiento sólo a los " conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica "

Colectivos de Carácter Jurídico

Los conflictos colectivos son aquellos en los que se afecta el interés de la comunidad de los trabajadores y esto puede ocurrir si se pretende afectar o se afecta la existencia misma de un derecho concreto en favor de los trabajadores en general, o la existencia y efectividad de las garantías para la formación y vigencia de los derechos contenidos en el contrato colectivo de trabajo, contrato ley ó en la Ley Federal del Trabajo. Podemos concluir que son colectivos cuando estén en juego los intereses generales de los trabajadores, o un interés del sindicato.

Colectivos de Carácter Económico

Estos conflictos no versan sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la Ley o el contrato de trabajo, es un planteamiento que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo; es decir, la fijación de nuevas condiciones de trabajo pueden ser hechas en beneficio de los trabajadores o de los patrones. El paro patronal es la expresión Constitucional, que reconoce ese derecho de los empresarios (artículo 123 " A " Fracciones XVII y XIX, L.F.T.)

Concretando, los conflictos económicos tienen como fin la creación, modificación, suspensión o supresión de las

condiciones de prestación de los servicios de trabajadores, y planteado el problema a la Autoridad competente, previo el procedimiento que se establece en la Ley Laboral en vigor, artículos 900 - 919. La Junta de Conciliación y Arbitraje puede aumentar o disminuir el personal, la jornada, la semana de trabajo o los salarios y en general, modificar las condiciones de trabajo de la empresa o establecimiento, a fin de conseguir el equilibrio y la justicia social, en las relaciones entre trabajadores y patrones, pero en ningún caso podrá reducir los derechos mínimos consignados en las Leyes.

Conflictos Inter - Obreros

Los conflictos inter - obreros, siempre individuales derivan necesariamente, de una cuestión de preferencia. pueden ser, inclusive, anteriores al nacimiento de la relación de trabajo, o derivar del desarrollo mismo de la vida de la empresa, en el caso a la ocupación de una vacante o puesto de nueva creación.

Tiene razón el Maestro Alberto Trueba Urbina, cuando dice que estos conflictos son esencialmente jurídicos aún cuando no coincidimos con él en su afirmación complementaria de que no tienen carácter económico, en el sentido de que sean un instrumento para fijar nuevas condiciones de trabajo, pero nadie puede dudar de su plena motivación económica. El beneficio del triunfo en una acción de preferencia consiste, precisamente, en

que se otorgue un puesto de mejor jerarquía y, consecuentemente de mejor retribución o, al menos, de condiciones de trabajo más favorables.

Una característica de estos conflictos es que deben de repercutir necesariamente en un patrón o, inclusive, en un sindicato o en ambos. Por ello generalmente los juicios que se entablan exigen la participación de la empresa o el sindicato que deban reconocer esa preferencia.

Conflictos Inter - Sindicales

Los conflictos entre sindicatos, desde la perspectiva estrictamente laboral, se reducen en nuestro concepto, a dos hipótesis : La reclamación de la titularidad de un contrato colectivo de trabajo o a la de la administración de un contrato ley, con apoyo respectivamente en lo dispuesto por los artículos 389 y 418 de la Ley que nos ocupa, que son conflictos frecuentes o la demanda que un sindicato puede intentar, a efectos análogos, para que se declare que otro sindicato, precisamente el demandado, debe sufrir la cancelación de su registro, por dejar de tener los requisitos legales (Artículo 369 L.F.T.) . Este tipo de conflictos es verdaderamente excepcional.

En todo caso se trata de conflictos jurídicos colectivos. Su tramitación en los casos de titularidad, se lleva a cabo mediante el procedimiento especial previsto en los artículos 892 al 899, de nuestra Ley Federal del Trabajo. La cancelación del registro, en cambio, se tramita en un juicio ordinario.

Conflictos entre Obreros y Sindicatos

En los estatutos de los sindicatos se pueden incluir los motivos y procedimientos de expulsión de sus miembros y las correspondientes correcciones disciplinarias aplicables (artículo 371 Fracción VII, L.F.T.). A su vez, al regular los contratos colectivos de trabajo, se permite pactar en éstos las cláusulas de exclusión, de ingreso y por separación (artículo 395. L.F.T.). Esas disposiciones constituyen, habitualmente, un motivo de encendidas controversias ante los Tribunales de Trabajo, que enfrentan, precisamente, a los sindicatos y a sus trabajadores. Discutida su constitucionalidad que afirmó, no obstante el uso indebido de las cláusulas, de todas maneras se produce un control de la legalidad de la medida a través de los juicios en que los trabajadores afectados pueden invocar su nulidad, sin que ello implique la afectación de la autonomía sindical.

Se trata, por supuesto de conflictos jurídicos cuya

tramitación se hace en los juicios ordinarios que sin duda otorgan a los interesados las garantías adecuadas.

En general son parte en esos juicios las propias empresas ya que deberán quedar a sus resultas reinstalando, en su caso, a los trabajadores separados.

La responsabilidad económica por perjuicios causados que la jurisprudencia asemeja a los salarios caídos, corresponderá, sin embargo, sólo al sindicato autor de la separación.

Conflictos Entre Patrones

Afirma el Maestro Alberto Trueba Urbina, que la naturaleza de tales conflictos es esencialmente jurídica, pero no obstante precisa que " Nunca se han registrado pugnas entre empresarios en los Tribunales de Trabajo " , lo que pone en evidencia, de manera discreta, lo andeble de la disposición.

Es importante señalar, sin embargo, que no son escasos los conflictos de intereses entre patrones, dirimidos ante los Tribunales de Trabajo, pero requieren siempre de una acción previa de los trabajadores. Tanto el artículo 41 , que regula la substitución patronal, como los artículos 12, 13, 14 y 15 de la Ley Federal del Trabajo, que contemplan las figuras de los

intermediarios y fijan responsabilidades solidarias pueden dar origen a graves enfrentamientos inter - patronales, que eventualmente también se pueden producir cuando se trata de establecer la responsabilidad originaria en una enfermedad profesional. lo difícil es el conflicto puramente patronal porque tienen siempre un evidente carácter económico.

Dada la índole sindical de estos conflictos, los juicios correspondientes deberán tramitarse solo en la vía ordinaria. Aquí no caben los conflictos de titularidad que se ventilan en juicio especial. Y como lo señala el Maestro Alberto Trueba Urbina, siempre tendrían una naturaleza jurídica.

Conflictos Entre Sindicatos y El Estado

Al margen de todas las clasificaciones conocidas o al menos conocidas por mí, puede contemplarse el conflicto de evidente naturaleza laboral que se produce como consecuencia de la obligación prevista en la Ley que los sindicatos deben cumplir, de registrarse ante la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en los casos de competencia federal y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje en los de competencia local (artículo 365 L.F.T.) . No se trata de un proceso ante los Tribunales Laborales, pero sería necio desconocer su auténtica naturaleza laboral.

Si duda alguna, estos conflictos son de naturaleza jurídica

Clasificación de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

La Ley Federal del Trabajo, en dos de sus disposiciones ya antes mencionadas, hace referencia a los conflictos de que pueden conocer las Juntas de Conciliación y Arbitraje, en razón de la naturaleza de los sujetos que en él intervienen. Se trata de los artículos 604 y 700.

En el artículo 604, al determinar la competencia de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, se dice que le corresponde " El conocimiento y resolución de los conflictos de trabajo que se susciten entre trabajadores y patrones, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de las relaciones de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con ellas ... "

En el artículo 700, al tratar de la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, se señala que será competente la Junta del domicilio del demandado. " En los conflictos entre patrones o trabajadores entre sí " (Fracción V).

En atención a la naturaleza del conflicto la Ley prevé, los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica y los

colectivos de naturaleza económica, omitiendo, sin razón alguna los individuales de naturaleza económica.

2 .- LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA

a) .- Su Concepto

El término proviene de las raíces latinas " Conciliatio Onis que a su vez deriva del verbo latino conciliare (Conciliar) que de acuerdo al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española , tiene como significado , componer y ajustar los ánimos que se encuentren opuestos entre si . Asi como también se define como la aveniencia que sin necesidad de juicio , de ninguna clase tiene lugar entre partes que disienten acerca de sus derechos en un caso concreto , y de las cuales una de ellas trata de entablar un pleito contra la otra.

Consideramos importante establecer en nuestro tema de estudio algunos de los vocablos sinónimos del término Conciliación , gramaticalmente hablando , y estos serían : Concordar , Armonizar , Ajustar , Concertar , Mediar y Reconciliar.

La Conciliación en el Derecho Común , es el acto que procura la transigencia de las partes , con objeto de evitar el pleito que una de ellas quiere entablar o busca poner fin a la litis ya instaurada , procurando que las partes pongan fin a sus

diferencias mediante un amigable avenimiento. (14)

El arreglo amistoso puede ser buscado espontáneamente por cualesquiera de las partes , o por la mediación de un tercero ; éste puede ser un particular o un funcionario del Estado que por lo general, es un Funcionario Judicial. (15)

Es la conciliación la posibilidad de que el juez aún sin dictar sentencia sobre el fondo de las demandas de las partes , favorezca la composición de la controversia entre las partes mismas , de tal manera que el acuerdo tenido por éstas , con ocasión del proceso lo hace inútil. (16)

Se menciona por Lorenzo Scamuzzi , que la conciliación es costánea a la humanidad y además de tan vieja data que se ha practicado y se practica siempre por todos los pueblos de la tierra . Como lo veremos con mayor profundidad dentro de este trabajo.

(14) .- CABANELLAS De TORRES, Guillermo . DICCIONARIO DE DERECHO USUAL . Editorial heliasta S.R.L. 11a. Edición 1976, Tomo I, Página 90

(15) .- NAPOLI , Rodolfo A. LA CONCILIACION , Enciclopedia Omeba, Tomo III. Página 592

(16) .- BECERRA BAUTISTA, José . EL PROCESO CIVIL EN MEXICO Editorial Porrúa, S.A. 1975, Página 17

De lo visto hasta el momento en este trabajo parece contraponerse tanto en su naturaleza como en sus fines los vocablos conciliación con derecho , visto este último desde el punto de vista jurisdiccional , ya que conciliación implicaría ir en contra de esa facultad del juez de decidir con fuerza vinculativa para las partes una determinada situación jurídica controvertida. (17)

Derivado de la anterior problemática se concluiría que la Conciliación tiene como fin principal el evitar el que por la vía jurisdiccional se resuelvan las conflictos existentes ; pero no es así , la Conciliación no se opone a la jurisdicción , sino que viene a ser , como algunos lo han catalogado , un sustituto jurisdiccional o como lo mencionara otro gran estudioso del Derecho , Horacio J. De Ferro , que señala que la Conciliación es un complemento del proceso y que se encuentra inserta forma y substancialmente en los ordenamientos jurídicos y no llegan a ser antagónicos los términos sino que tienen el mismo fin.

Se ha llegado a pensar en torno a esta problemática que la conciliación tiende a prescindir del Derecho , hecho no aceptable dadas las reglas y requisitos necesarios e indispensables en una verdadera Conciliación , como pudiera ser el conocimiento de la controversia por parte de un juez , o de algún tercero con

(17) .- Ibidem. Páginas 17 y 18

absoluta honestidad y buena fe , el interés propio de las partes las formalidades de cualquier transacción , etc. , situación que dentro de todas las ramas de formas genuinas de tipos de autocomposición , o sea ; " Acuerdos por medio de los cuales las partes interesadas en un conflicto , lo resuelven previamente excluyéndolo del conocimiento de la intervención judicial , así como de la heterocomposición que es dentro de un proceso y con la intervención judicial " , se debe concluir que la esencia no es ir en contra de la jurisdicción y mucho menos que la Conciliación fuese en contra del Derecho.

La anterior afirmación se hace debido a que se debe distinguir lo que implica propiamente la Conciliación y su distinción con la transacción , ya que la Conciliación no implica ninguna pérdida del Derecho para ninguna de las partes , o sea que no merma el Derecho para el que cede , ni se vuelve ganancia para el que accede o viceversa , sino que únicamente la Conciliación en su esencia busca poner fin a una situación jurídica controvertida , que no obstante ser concreta la petición o la demanda de una de las partes , no está determinada como cierta , por lo tanto , está sujeta a período de pruebas , y apreciación de éstas, tiempo de contiendas, etc.

Se insiste en la importancia de distinguir a la Conciliación con la transacción , no en la práctica sino en su esencia , debido a que la Conciliación tiende al Derecho , o sea a buscar lo justo , por lo que la Conciliación debe tener como conclusión

el desistimiento o el allanamiento por una u otra de las partes , distinto a la transacción en la que para que sea debe existir el acuerdo del que cede en sus pretenciones como en el que accede en sus defensas y excepciones , consistiendo así en sacrificios y concesiones mutuas.

Lo más importante , es que la Conciliación no debe contraponerse al Derecho y que es el Funcionario encargado de tal papel , que no debe desnaturalizar a la Conciliación como un mero acto formulado jurisdiccionalmente y en lugar de ser una Conciliación se vuelva una transacción en la que el citado funcionario en lugar de actuar como Conciliador , actúa como un simple Coaccionador entre las partes.

Es igualmente de suma importancia hacer mención que una de las Conciliaciones más elaboradas y eficaces , independientemente de las inconstitucionalidades que pudieran revestirla o de la desvirtuación que por acciones coaccionadoras se hagan , la Conciliación consignada en la Ley Federal de Protección al Consumidor , publicada el 22 de Diciembre de 1975 , la cual establece respecto de nuestro tema y como atribuciones del órgano encargado " La Procuraduría Federal del Consumidor " las siguientes consignadas en el artículo 59 :

VIII .- Conciliar las diferencias entre proveedores y consumidores , fungiendo como amigable componedor y , en caso de reclamación contra

comerciantes , industriales , prestadores de servicios , empresas de participación estatal organismos descentralizados y demás órganos del Estado , deberán observarse las siguientes reglas :

a) .- El reclamante deberá acudir ante la Procuraduría Federal del Consumidor , la que pedirá un informe a la persona física o moral contra la que se hubiera presentado reclamación.

b) .- La Procuraduría Federal del Consumidor citará a las partes a una junta en la que las exhortará a Conciliar sus intereses y si esto no fuere posible , para que voluntariamente la designen árbitro se hará constar en acta que se levante ante la propia Procuraduría , según fuere el caso , o los términos de la Conciliación o el compromiso arbitral.

c) .- El compromiso arbitral se desahogará conforme al procedimiento que convencionalmente fijen las partes y , supletoriamente , de acuerdo con las disposiciones relativas de la legislación ordinaria.

d) .- Las resoluciones de la Procuraduría como amigable componedor o como árbitro , que se dicten en el curso del procedimiento , admitirán el recurso de revocación . El laudo sólo admitirá aclaración del mismo.

e) .- Cuando se falta al cumplimiento voluntario de lo convenido en la Conciliación o del laudo arbitral , el interesado deberá acudir a la jurisdicción ordinaria , para la ejecución de uno u otro instrumentos.

f) .- Si alguna de las partes no estuviere de acuerdo en designar árbitro a la Procuraduría podrá hacer valer sus derechos ante los Tribunales competentes ; pero estos exigirán como requisito para su intervención , una constancia de que se agotó el procedimiento Conciliatorio a que se refiere el inciso b). Dicha constancia deberá expedirse por la Procuraduría en un máximo de tres días siguientes a la fecha de su solicitud.

b) .- Nociones Generales

La Conciliación como un elemento útil para la legalidad y en

especial para el DERECHO DEL TRABAJO , juega un rol de singular importancia como elemento de armonización de intereses entre ambas fuerzas de la producción : el capital y el trabajo.

La ley laboral dentro de su dinamismo y a través de su paulatino desarrollo y expansión dentro del género del Derecho Social , que busca favorecer el bienestar del hombre , al facilitarle los medios espirituales y materiales para que pueda desenvolver su personalidad en condiciones de libertad y dignidad ha tratado , excediéndose en el campo jurídico e invadiendo notoriamente el de la política social , el de que la Conciliación sea la solución dentro del Derecho del Trabajo a y para todos los Conflictos laborales , de ahí que sea indudable la importancia de profundizar en el estudio de los fines , requisitos y limitaciones de esta figura de la Conciliación , dentro del género de los Conflictos de Trabajo , principalmente de los individuales de naturaleza jurídica , además de analizar el concepto mínimo de la Conciliación dentro de la justicia laboral

El Tratadista Trueba Urbina Alberto , entiende por Conciliación , los actos de las partes que por sí mismas o con intervención del órgano jurisdiccional del Estado , previene un conflicto mediante un arreglo amistoso que no lesione los derechos sociales consagrados por las leyes de protección y auxilio de los trabajadores.

Habría que entender aquí , que en la alocución que hace el

ilustre jurista " previene un conflicto " , refiere tanto a evitar la reclamación que una de las partes está por interponer como a poner fin al reclamo ya instaurado.

Por otra parte , la Conciliación descansa en la voluntad de las partes , hay que compararla con la figura jurídica del arbitraje , que es otro método difundido para la solución de cierta categoría de controversias del trabajo y las funciones de una con otra y fundamentalmente de la Conciliación para el arbitraje, en su carácter voluntario u obligatorio.

Veremos que los dos temas más espinosos de la Conciliación laboral estriban en primer término en el procedimiento que debe seguirse en una etapa Conciliatoria de acuerdo a los fines y requisitos y como segundo problema el carácter irrenunciable de no pocos derechos de los trabajadores , que en algunos casos se dan renunciadas a supuestos derechos que no llegan a ser sino renunciadas aparentes.

Los requisitos y principios de la Conciliación Jus - Laboral como lo citabamos , deben proyectarse sus análisis de acuerdo a los distintos tipos de controversias , según se trate de Derechos o Intereses , según sea individual o colectiva la reclamación de que se trata ; pero dada la problemática de estos , implica ver los componentes más esenciales y enfocados a los conflictos de naturaleza individual principalmente.

c) .- Antecedentes Históricos

Dentro de los antecedentes históricos se conoce , que dentro de las leyes de la antigua Grecia , así como en la Legislación Hebréa , tenían la Conciliación regulada por la Ley , al grado que los griegos encargaron a los tesmotetes el examinar los hechos motivo de litigio y procurar convencer a las partes de que debían transigir equitativamente sus diferencias.

En Roma no se encontraba regulada la Conciliación por la propia Ley , pero no obstante la Ley de las Doce Tablas , respetaba la aveniencia a que hubiesen llegado las partes en un conflicto e incluso Cicerón aconsejaba la Conciliación , fundado en el aborrecimiento que debía tenerse a los pleitos , diciendo de ella que era un acto de libertad y liberalidad digno de elogio y provecho para quien la realizara.

Se acostumbraba igualmente por los romanos, el que en las grandes reuniones , triunfos de batallas o fiestas que se hacían en honor del César Julio César , se reunían los súbditos a deponer sus diferencias y terminar amigablemente con los pleitos que tuviesen entre sí, en honor de éste.

El cristianismo vino a dar a la Conciliación un nuevo impulso merced al espíritu de caridad y de paz que lo anima . Este mismo principio se dió en las leyes españolas de la Edad Media , que establecían la Conciliación , aunque no de un modo regular y

permanente . En el fuero juzgo se haya la Constitución del Pacis Adsertor , que era enviado por el rey a las partes en conflicto para que las aviniera (Ley 15 , Título Cuarto , Libro 2) y socialmente era la Conciliación aconsejada ante el Tribunal de los obispos en la Monarquía Visigoda.

También se recomendaba la Conciliación dentro de " Las Partidas " (Ley 26 , Título Quinto , Parte 3) , si bien refiriéndose de un modo concreto a la amigable composición , pero incluyendo etapas Conciliatorias a realizar por los amigables componedores.

La Conciliación fue ya regulada como permanente durante el siglo XVIII y en siglo XIX , apareciendo con tal carácter en los pueblos del norte y adoptándose distintos sistemas , mientras que en unos países como en Francia y España era de carácter obligatoria la etapa Conciliatoria y obligatoria para el juez intentarla como requisito previo a todo juicio , en otros sistemas y países era potestativa de las partes intentarla o no.

En general , la Conciliación se ha venido encomendando al juez , mientras que en algunas legislaciones como en la Alemana era el mismo juez a quien correspondía el conocimiento del negocio de la Conciliación y de la primer instancia , en otras como la Francesa y en la Española era distinta . En España desde la Constitución de 1912 , se introdujo la Conciliación con carácter permanente , necesaria y previa a que se entablara

cualquier juicio.

Dentro de todo el antecedente historico de la Conciliación es importante que se distinga entre los actos realizados por el Juez o por la Autoridad Conciliatoria dentro del periodo conciliatorio con la Conciliación propiamente dicha que es el resultado de ellos.

Resulta pues evidente que la Conciliación es una institución de fuentes y antecedentes , que no es especifica del procedimiento laboral y que reconoce antecedentes muy anteriores a la aparición del Derecho Positivo del Trabajo , pero que ha sido propuesto necesario e indispensable para la prosecución de los juicios y particularmente se haya convertido en esencia a las controversias en los procedimientos laborales y facultativo en algunas otras ramas del Derecho.

En especial el Derecho Procesal del Trabajo , no obstante su constante cambio , ha reconocido desde sus primeros momentos las ventajas que ofrece la Conciliación dentro de un conflicto de esta naturaleza , recordando que este tipo de soluciones sirvieron para inspirar a los " Conceils de Prud'hommes " (Corte Juzgado) , primeras manifestaciones de las magistraturas del trabajo para la aplicación de las normas del proceso social.

La Conciliación ha sido importante al grado , que dentro de los Conflictos Laborales de Naturaleza Colectiva se plantean

problemas y se requieren soluciones que no han podido ser dadas por las tradicionales figuras jurídicas , problemas que hacen que las partes al no concurrir a las etapas conciliatorias previstas por la Ley , pierdan derechos como pudiesen ser , el que no corra el plazo para el estallamiento de una huelga , lo mismo sucede en el sentido de que el Estado tenga que intervenir para Conciliar a las partes , si ellas no llegan por sí mismas a un acuerdo , existiendo incluso direcciones de Conciliación específicamente encaminadas a la solución de este tipo de conflictos.

Niceto Alcalá Zamora y Castillo , afirma que la Conciliación es una función administrativa , ya que ésta a su entender , desemboca en un fracaso y no puede reputarse " equivalente jurisdiccional " , porque si conduce a una aveniencia , es porque el juez que la dirige la desnaturaliza actuando no como Conciliador sino como coaccionador " (18)

Por su parte , dentro de la misma tendencia , Piero Calamandrei , sostiene que está en una zona fronteriza la naturaleza jurídica de la Conciliación , entre la función jurisdiccional y la administrativa , reputando equivoco el término jurisdicción voluntaria , ya que se trataría de una

(18) .- ALCALA - ZAMORA Y CASTILLO , Niceto . PROCESO
AUTOCOMPOSICION Y AUTODEFENSA . Textos
Universitarios .U.N.A.M. 1970. Página 73

función administrativa desempeñada por órganos judiciales "

(19)

José Chiovenda , estima que es una forma muy particular de actividad del Estado , ejercitada en parte por órganos administrativos y en parte por órganos judiciales y pertenece a la función administrativa , diferenciándose de la generalidad de los actos administrativos por ciertas características particulares , por ejemplo : el que el interesado podrá en cualquier momento obtener la revocación de un acto negativo y la modificación o la revocación de uno positivo , dirigiéndose al mismo órgano que la ha dictado y convenciéndolo de que se equivocó " (20)

La crítica que se hace a estos tres autores es que sólo es valedera su tesis en aquellos ordenamientos en los que la Conciliación , no es etapa previa al proceso judicial , pero en los que sí lo es y que además el juez homologa o aprueba esa Conciliación a la que llegaron los litigantes ante el juez , no puede ser considerada como una mera función administrativa , y

(19) .- CALAMANDREI , Piero . INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL . Traducción de Sentís , Melendo Santiago . 1943
Buenos Aires

(20) .- CHIOVENDA , José . INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL . Traducción de Gómez , Aniceto . 1940 , Páginas 16 y 17. Buenos Aires

y menos aún dentro de los procesos sociales en donde existen derechos irrenunciables , procesos en los que el juez no sólo es un mediador sino que es el revisor y el que aprueba el acuerdo al que hubieren llegado las partes interesadas.

Cabe recordar que la jurisdicción es la facultad de decidir con fuerza vinculativa para las partes una determinada situación jurídica controvertida , que etimológicamente proviene de los vocablos latinos "JUS " Derecho y " dicere " decir , o sea decir el derecho , entendido esto como la potestad que el Estado reconoce a una persona o a una entidad para aplicar las Leyes o para gobernar , debido a esta idea Francisco Carnelutti y otros , entre ellos el Maestro José Becerra Bautista , se inclinan a pensar que la Conciliación es equivalente jurisdiccional , porque persigue idéntica finalidad a la buscada por la jurisdicción , que no son actos propiamente jurisdiccionales , ya sea porque en algunas ocasiones no interviene la autoridad y sobre todo porque en los casos en que interviene la autoridad sólo propone la solución , no la impone , como puede imponerse y hacerse valer cuando ejercita el poder jurisdiccional haciendo uso del " Jure Imperii " (21)

Carnelutti , menciona tres casos de equivalentes

(21) .- CARNELUTTI , Francisco . SISTEMA DE DERECHO PROCESAL CIVIL . Orlando Cárdenas V. Editor y Distribuidor .
Página 490. Irapuato, Gto. México

jurisdiccionales : La Autocomposición , La Composición Procesal y la Conciliación.

La Autocomposición .- Es la solución del litigio por las partes , diferente a la que lleva a cabo el juez o heterocomposición . La Autocomposición reviste dos formas unilaterales : la renuncia o el desistimiento y el allanamiento o reconocimiento ; y una forma bilateral : La transacción.

La Composición Procesal .- es la extinción del litigio judicial por desistimiento o por allanamiento o por transacción , durante la secuela del juicio o con ocasión del cumplimiento de algún acto procesal.

La Conciliación .- Es uno de los tres equivalentes jurisdiccionales para Francisco Carnelutti . Aspira a la composición justa , a diferencia de la simple mediación que sólo se preocupa por llegar a una composición contractual cualquiera , agregando Carnelutti : " En realidad sucede que el órgano jurisdiccional encargado del oficio conciliador ve en la conciliación un medio de librarse de estudiar la controversia y no de obtener a través de la voluntad de las partes la justa composición del litigio , por ello ejerce , con frecuencia incluso sin habilidad , simple oficio de mediador . Este hecho no enturbia la noción de la institución en mayor medida que el deficiente ejercicio de la función jurisdiccional puede oscurecer

la finalidad del proceso " (22)

La determinación de la naturaleza jurídica de la Conciliación es importante , pero antes se debe analizar de acuerdo a los elementos y tipo de Conciliación , ya que no obstante que el concepto de Conciliación pudiese ser único en la realización de ésta , en las diversas ramas del derecho , hacen que uno u otro elemento hagan variar la naturaleza , analizada bajo esos aspectos , por ejemplo , si la Conciliación es función administrativa . Es la crítica clara y aceptable en tanto que si no interviene un órgano judicial, no vigila u homologa la transacción, será determinante que se trata de un acto de naturaleza administrativa , tipo de Conciliación que pudiera darse en derecho común si la autocomposición en lugar de tender a una transacción mediante la Conciliación , tiende a un desistimiento liso y llano y si de plano no interviniera el juez en su función jurisdiccional e igual sería aplicable la confusión de elemento si hablamos de que la naturaleza jurídica de la Conciliación es esencialmente jurisdiccional , ya que no llega a cubrir los elementos y requisitos propios de la jurisdicción como pudiese ser el de que el juez interviniera con fuerza vinculativa para parte y resolviera esa situación jurídica controvertida ; si analizáramos a la jurisdicción como la potestad de administrar justicia atribuida a los jueces , quienes la ejercen , aplicando las normas jurídicas generales y

(22) .- Ibidem. CARNELUTTI, Francisco. Página 492

abstractas a los casos concretos que deben decidir o vista la jurisdicción como la actividad por la que el Estado - Juez , trata de realizar la vigencia efectiva de la norma jurídica violada o desconocida por los particulares y como emanación de la Soberanía del Estado , definiciones en las que ajustaría la Conciliación, específicamente la del derecho laboral y la de cualquier otro proceso social.

Consideramos que la Conciliación es una función del Estado formalmente jurisdiccional y materialmente administrativa , la primera porque es, en nuestro estudio, el Órgano jurisdiccional el que realiza las funciones de la Conciliación , la segunda en virtud de que de un criterio objetivo - material , el Estado tiene esta función en su poder legislativo , únicamente que es del tipo de funciones administrativas que van dejando de ser supletorias para convertirse en imperativas.

CAPITULO TERCERO

3.- LA CONCILIACION EN :

a).- LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1931

En la Ley Federal del Trabajo de 1931 , se crearon como organismos principales para resolver los conflictos de trabajo , las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje , estableciéndose una en cada entidad federativa ; las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con jurisdicción territorial en toda la República Mexicana.

Es por esa división en Juntas de Conciliación y Juntas de Conciliación y Arbitraje , por lo que se establecen dos clases distintas de procedimientos de Conciliación ; el que se sigue en las Juntas Municipales y Federales de Conciliación y otro es ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje.

Estas últimas eran las que propiamente se encargaban de , cuando no se hubiera llegado a un acuerdo en la etapa Conciliatoria ante las Juntas de Conciliación o ante ellas en su caso , dirimir el conflicto con fuerza vinculativa para las partes mediante el Arbitraje.

Antes de iniciar nuestro análisis de la Conciliación en la Ley Federal del Trabajo de 1931 , damos por entendido lo relativo a la referencia que hacen los artículos de dicha ley respecto a la función Conciliatoria , atribuciones , obligaciones y facultades de las Juntas de Conciliación , de las Juntas Centrales de Conciliación y Arbitraje , de su pleno y de las Juntas Federales de Conciliación y su pleno.

De igual forma está previsto en la ley laboral la forma en que se harán los exhortos y se acreditará la personalidad de las partes , cabiendo comentar que esta última en esta ley que nos ocupa era muy amplia , es decir la personalidad solamente le faltó a la ley decir que se acreditaría por cualquier medio jurídico o no , puesto que llega al extremo de decir " cuando se presente como actor o como demandado alguien que no sea conocido de o por los miembros que integran la Junta , ni por los secretarios se procederá a su identificación ... " (13) De lo anterior se desprende que efectivamente la personalidad se podría acreditar por cualquier medio . Sin embargo para no salirnos del tema de estudio principal de este trabajo recepcional , pasemos al análisis de la ley en lo que se refiere específicamente a la Conciliación.

Durante el periodo de Conciliación no se admitirá en las audiencias la intervencion de asesores de las partes . Estas

deberán comparecer personalmente , salvo que la Junta consienta en que sean representadas , en casos debidamente justificados , a juicio de la misma (Artículo 466).

Cabe comentar respecto a lo establecido por este artículo que de hecho y en la práctica con fundamento en la última parte del artículo que establecía : " Salvo que la Junta consienta en que sean representadas , en casos debidamente justificados a juicio de la misma " , lo relativo a la primera parte del artículo referente a la conciliación nunca se aplicaba , es decir era letra muerta ya que las partes siempre ingeniaban algún medio de justificar a juicio de la Junta de Conciliación el porque no comparecían personalmente las partes.

Lo anterior era normal encontrarlo en cada uno de los juicios y fue por ello quizá que a la reforma de esta ley y con la llegada de la de 1970 , se decidió hacer de este precepto vigente no positivo un precepto vigente dotado de positividad que se adecuara a la realidad.

Integrada la Junta en los términos de los artículos anteriores , ésta señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación. (artículo 503)

El día y hora señalados para la audiencia de conciliación , el patrón y el trabajador interesados comparecerán ante la junta

personalmente y expresarán de palabra todo lo que a sus respectivos derechos convenga . L a Junta procederá a avenir a los interesados de acuerdo con lo que manda el artículo 512 . Si llegan a un acuerdo se dará por terminado el conflicto y las partes quedarán obligadas a cumplir el convenio que se redacte.

Una vez más en este último artículo vamos reproducido el criterio de la ley expuesto en su artículo 466 , primera parte , en el sentido de que no se admite la intervención de asesores en el período conciliatorio , toda vez que como se establece comparecerá ante la Junta personalmente el patrón y el trabajador interesado . Lo anterior se deduce utilizando el método de interpretación de integración de la ley. (artículo 505)

Si no se llega a un acuerdo , la junta citará en el acto a las partes para que comparezcan dentro del tercer día , con el objeto de que se formule por uno su demanda , se opongan por la otra excepciones y se rindan a continuación las pruebas que los interesados estimen convenientes.

Recibidas las pruebas , la Junta , en vista de las mismas , redactará dentro del tercer día , con los considerandos que la funden , su opinión , como amigable componedora.

Esta opinión será notificada a los interesados para que desde luego , si están presentes , o dentro de 24 horas en caso

contrario , manifiesten si la eceptan o no , apercibiéndolos de que de no hacer uso de ese derecho dentro del término , al concluir el mismo se tendrá por consentida para todos los efectos legales a que haya lugar.

Del artículo que antecede y muy en especial de su segundo y tercer párrafo , podemos desprender que más que un procedimiento conciliatorio , el órgano " Conciliador " se convierte en árbitro ya que en esta segunda audiencia de Conciliación la Junta redacta su " Opinión " que en realidad hace asemejarse más su función a la de un arbitraje , puesto que no solo da una opinión fundada en los elementos con que cuenta sino que además contraria al principio que rige la no comparecencia de una audiencia de conciliación , concluye ese artículo diciendo que de no hacer uso de un derecho de negar o aceptar la " Opinión " (arbitral) se tendrá por consentida para todos los efectos legales a que haya lugar.

Triste la existencia de este artículo , puesto que parece ser que la ley impone a las Juntas de Conciliación , no la facultad de llegar a ella sino una insistencia que parece ser una obligación de conciliar a las partes bajo pena de que si alguna de las partes se le pasa el término el Estado sale victorioso de su función conciliandolo quiera o no.

Más aún el siguiente artículo habla ya de una aceptación tácita de la opinión de la Junta , lo cual es incorrecto en la

contrario , manifiesten si la aceptan o no , aperebiéndolos de que de no hacer uso de ese derecho dentro del término , al concluir el mismo se tendrá por consentida para todos los efectos legales a que haya lugar.

Del artículo que antecede y muy en especial de su segundo y tercer párrafo , podemos desprender que más que un procedimiento conciliatorio , el órgano " Conciliador " se convierte en árbitro ya que en esta segunda audiencia de Conciliación la Junta redacta su " Opinión " que en realidad hace asemejarse más su función a la de un arbitraje , puesto que no solo da una opinión fundada en los elementos con que cuenta sino que además contraria al principio que rige la no comparecencia de una audiencia de conciliación , concluye ese artículo diciendo que de no hacer uso de un derecho de negar o aceptar la " Opinión " (arbitral) se tendrá por consentida para todos los efectos legales a que haya lugar.

Triste la existencia de este artículo , puesto que parece ser que la ley impone a las Juntas de Conciliación , no la facultad de llegar a ella sino una insistencia que parece ser una obligación de conciliar a las partes bajo pena de que si alguna de las partes se le pasa el término el Estado sale victorioso de su función conciliandolo quiera o no.

Más aún el siguiente artículo habla ya de una aceptación tácita de la opinión de la Junta , lo cual es incorrecto en la

conciliación ya que en la conciliación no caben situaciones tácitas , sino expresamente aceptadas por las partes . De no ser así se nos ocurre que en la actualidad con la sola presencia de la parte demandada en la audiencia de conciliación y la propuesta que ésta haga para llegar a un arreglo , pudiendose aceptar también el supuesto de que solo comparezca la parte actora , podría también aplicarse que hay una aceptación tácita por la no comparecencia u oposición dentro de un término prudente de la otra parte de ese arreglo en lugar de tenerlos por inconformes a aquel que no comparezca.

Lo anterior efectivamente sería llevar al cabo a la esencia de la conciliación y solamente traería mayores problemas que los que actualmente tenemos . También podrían haberlo considerado en la ley de 1931 , los legisladores , sin embargo , quizá también ellos pensaron que ya hubiera sido demasiada misión conciliar por conciliar.

El convenio a que lleguen las partes y aquél que resulte de la aceptación expresa o tácita de la opinión de la Junta , será sancionado por la misma . La ejecución quedará a cargo del Presidente de la Junta de Conciliación y Arbitraje respectiva , por conducto de la autoridad que designe . (artículo 506)

Si ambas partes o sólo una de ellas no están conformes con la opinión de la Junta , lo harán saber a ésta para que remita desde luego el expediente a la Central que corresponda o a la Federal

de Conciliación y Arbitraje. (artículo 507)

Se procederá en los términos de la parte final del artículo 508 , cuando ninguna de las partes concurra a la audiencia a que se refiere el artículo 505. (artículo 510)

Por último y antes de pasar a la etapa de conciliación dentro del procedimiento ante las Juntas Centrales y Federal de Conciliación y Arbitraje , cabe aclarar que el artículo 508 , solamente establece que ante la no concurrencia de alguna de las partes a la audiencia a que se refiere nuestro poco acertado artículo 504 , la Junta después de oír al que esté presente pasará a la menos acertada de nuestro artículo 505.

Presentada ante las Juntas Centrales o Federales de Conciliación y Arbitraje , reclamación de que deban conocer unas u otras , el presidente de la Junta la turnará al grupo especial que corresponda , el que señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación y de demanda y excepciones , que tendrá lugar dentro de tercero día , a más tardar... , apercibiendo al demandado de tenerle por inconforme con todo arreglo si no comparece.

Una vez más el Estado después de dos intentos conciliatorios intentará una vez más llevar a las partes a esa ya tan buscada conciliación , esto en base a lo preceptuado por el artículo 511 cuando que este artículo debió de haber entrado directamente al

arbitraje ya que se habían agotado dos audiencias de conciliación con anterioridad , sin embargo , como se desprende del mismo , el Estado sigue fiel a ese principio de tratar de conciliar a las partes, quizá pensando en que es mejor un mal arreglo que un buen juicio ; por lo demás el artículo establece ampliación del plazo a razón de un día por número de kilómetros o fracción.

El día y hora señalados para que tenga verificativo la audiencia de conciliación , el patrón y el trabajador interesado comparecerán ante la junta personalmente o por medio de representante legalmente autorizado . El acto de conciliación se celebrará desde luego en la forma siguiente .. " (artículo 512) respecto a este artículo acertadamente y entendiendo que ya las partes se encuentran cansadas de tratar de conciliarse y quizá habiendo visto el lado práctico el legislador acepta graciosamente que puedan ser representados el patrón y el trabajador . Lo cual definitivamente fué en beneficio de ambas partes . Esta acertada afirmación del artículo 512 , afortunadamente para la ley de 1970 , paso como un artículo en el cual, como veremos más adelante, se contiene la conciliación . Desafortunadamente para nuestras reformas del 4 de enero de 1980 hubo una regresión en cuanto a lo que ya se había logrado en la nueva ley de 1970.

Si las partes no pueden encontrar ni aceptar una conciliación la Junta la declarará terminada y les hará saber desde luego que va a proceder a continuación al arbitraje del conflicto ,

previniéndoles que formulen su demanda y su contestación.

Si no comparecen el actor o el demandado a la audiencia de conciliación , o resultan mal representados en ella , la Junta los tendrá por inconformes a todo arreglo.

Por último en estos dos artículos vemos que, en el primero de ellos, finalmente la Junta da por vencidos sus intentos de conciliar y pasa a mejor parte del proceso ; por lo que toca al segundo de ellos , es acertado en cuanto a que no cometió el mismo error , que nuestro ya comentado artículo 505 , tercer párrafo , en lo que hace a que en nuestro artículo 514 , ya tiene a nuestro actor o demandado o su representante que no se hayan presentado o que resulten mal representados , por inconformes con todo arreglo y no los obliga como lo hacia nuestro artículo 505 , a aceptar la " Opinión " del conciliador (arbitro).

Por último cabe mencionar que la ley de 1931 , dentro de los conflictos de orden económico no se contempla ninguna etapa conciliatoria durante el proceso que compete a ello , esto es acertado ya que estos conflictos económicos normalmente tienen su origen en causas sociales o se ven motivados por el auge y florecimiento de las empresas productoras . En el primer caso los negocios mejoran multiplicando las ganancias , en el segundo caso los negocios se deprimen por la imposibilidad de la venta de los productos , pero en ambos de forma tal que no depende de la venta de los productos , pero en ambos de forma tal que no depende de

la voluntad ni de los trabajadores , ni de los patrones , sino de causas ajenas a ello , motivo por el cual , la ley acertadamente no dá cabida a la conciliación , puesto que ninguna de las partes podría proponer alguna forma en la cual la otra resarciera en todo o en parte y corrigiera el daño causado.

b) .- LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO DE 1970

Compete ahora, de acuerdo al orden que hemos seguido en este trabajo, que tratemos el aspecto de la conciliación contemplado a la luz de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 , para lo cual antes de iniciar haremos la aclaración que de la propia exposición de motivos de la Nueva Ley Federal del Trabajo de 1970 se advierte una teoría democrática capitalista , ya que se reproduce íntegramente lo relativo a la justicia , jurisdicción y procedimiento de esta postura . Aclarado lo anterior pasemos, a ver el articulado de la ley , dando por entendido una vez más que es conocido de todos las facultades , organización y funcionamiento de las Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje , así como su competencia territorial y por materia.

Las Juntas Federales de Conciliación tienen las facultades y obligaciones siguientes :

- 1 .- Procurar un arreglo conciliatorio de los conflictos de

trabajo. (Artículo 600)

Cabe destacar que este artículo, aún cuando no está dentro del capítulo IV del Título Catorce denominado Procedimiento ante la Junta de Conciliación , ya menciona como facultad y obligación de la Junta el procurar un arreglo conciliatorio . El artículo 603 , establece que serán aplicables a las Juntas Locales de Conciliación las disposiciones que se refieren a las Juntas Federales , motivo por el cual , como puede desprenderse en esta ley ya es el mismo procedimiento tanto en las juntas Locales como en las Federales.

Los procedimientos ante las Juntas de Conciliación , se ajustarán a las disposiciones de este capítulo. (artículo 745)

En los procedimientos ante las Juntas de Conciliación , en los casos del artículo 600 , fracciones I Y II , se observarán las normas siguientes :

I .- La Junta citará a las partes a una audiencia de conciliación y ofrecimiento de pruebas , que deberá efectuarse dentro de los tres días siguientes al en que hubiese comparecido o presentado escrito el actor o al que hubiesen quedado integrada la junta accidental . La notificación al demandado se hará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 688 ;

II .- Si el actor no concurre a la audiencia , se archivará el expediente hasta nueva promoción ;

III .- La Junta procurará avenir a las partes de conformidad con las disposiciones del artículo 753 , fracción I.

IV .- Si no concurre el demandado o si estando presente no se llega a un convenio , las partes podrán ofrecer las pruebas que juzguen convenientes.

V .- Concluida la recepción de las pruebas , el presidente de la Junta remitirá el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje ; y

VI .- El convenio a que lleguen las partes será ejecutado por el presidente de la Junta si esta es permanente y en caso contrario se remitirá al presidente de la Junta de Conciliación Permanente o de Conciliación y Arbitraje más próxima . (artículo 748)

Como podemos apreciar y aplaudir este nuevo procedimiento laboral ante la Junta de Conciliación es acertado , ya que abrevia la tramitación en esta etapa y suprime la " Opinión " de la Junta , así como su obligación de remitir el expediente a la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje , para que en esta se inicie propiamente el juicio laboral ; en efecto ya el legislador no hace sus múltiples intentos por conciliar a las partes y como puede verse es un procedimiento breve , rápido y lo único que busca es ver si existe una posibilidad de conciliar , de no ser así , el Estado comprende y no impone ,

pasa a mejor parte en un juicio.

Pasemos ahora a ver el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica.

Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos individuales y de los colectivos de naturaleza jurídica. (artículo 751)

El pleno o la Junta Especial señalará día y hora para la celebración de una audiencia de conciliación , demanda y excepciones , que deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes a la fecha en que se reciba la demanda y apercibirá al demandado de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo sino concurre a la audiencia. (artículo 752)

La audiencia a que se refiere el artículo anterior se celebrará de conformidad con las normas siguientes :

I .- La Junta exhortará a las partes para que procuren un arreglo conciliatorio

El auxiliar y los demás representantes después de oír sus alegaciones , podrán proponer la solución que a su juicio sea propia para terminar el conflicto y harán ver a las partes la justicia y equidad de su proposición ;

II .- Si las partes llegan a un convenio , se dará por terminado el conflicto . El convenio , aprobado por la Junta producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

III .- Si no se llega a un convenio , se dará por concluido el periodo de conciliación y se pasará al de demanda y excepciones. (artículo 753)

Cabe hacer algunos comentarios con relación a estos artículos y recordar respecto al primero de ellos , lo que ya se ha dejado asentado , relativo a los conflictos individuales colectivos , económicos y jurídicos.

Respecto al artículo 752 , encontramos una vez más que aunque mejor que su correlativo de la ley de 1931 , sigue cayendo en el mismo error , de ordenarle a la Junta que vuelva a celebrar la Audiencia de Conciliación , cuando hubiera sido mejor que hiciera una distinción entre aquellos casos en que recibiere el expediente proveniente de una Junta de Conciliación en cuyo caso ya no es necesario la celebración de una nueva audiencia y aquellos otros en los que la demanda fuere presentada directamente a la Junta de Conciliación y Arbitraje , en cuyo caso si es necesario agotar el período conciliatorio a que se refiere el artículo anterior , sin embargo este error lo subsana en el artículo 757, mismo que establece :

" La Junta que reciba un expediente de las Juntas de

conciliación , citará a las partes a una audiencia de demanda y excepciones . Son aplicables las disposiciones de los artículos 752, 753, fracciones IV a VII y 754 a 756.

Respecto a los otros puntos establecidos por el artículo 752 son acertados , toda vez que aseguran dentro de un marco de juridicidad que la otra parte tenga el tiempo suficiente para elaborar su contestación a la demanda.

Ahora bien , es digno de elogio la forma en que nuestro legislador de la Nueva Ley de 1970 , trata a la audiencia de Conciliación , Demanda y Excepciones , en el artículo 753 , y como es de verse ya no intenta por todos los medios posibles conciliar a las partes, sino que deja a los intereses de cada uno el llegar a un acuerdo ; y más aún , motivo de reverencia a este artículo es el hecho de que de él se desprende que las partes pueden designar a una persona que consideren idónea para atender su negocio jurídico, aún desde la conciliación.

En el procedimiento laboral , inclusive desde la anterior Ley de 1931 , no existían medios especiales para acreditar la personalidad e intervenir en juicio mayores que una carta poder o la designación ante la Junta de apoderado , siguiendo este principio y toda vez que el artículo 753 en todo momento habla de " las partes " y no establece ni dentro de él ni en ningún otro artículo a través de esta ley.

limitación alguna para la intervención de asesores , representantes, apoderados, ni ninguna otra limitación.

Lo anterior culminó, durante la vigencia de esta ley, en un efectivo funcionamiento de la etapa conciliatoria , tanto de derecho como de hecho ; recordemos cómo en las Juntas Especiales se veía a un par de personas o más discutiendo en algunos casos acaloradamente , y en otros con una gran tranquilidad, buscando la mejor forma de llegar a un arreglo ; inclusive recordamos que existía la posibilidad de que cuando uno como apoderado y el otro como trabajador o como apoderado del trabajador o como patrón personalmente , llegaba al límite que había fijado como posible para su transacción en la etapa conciliatoria del procedimiento podía solicitar de la Junta se difiriera la audiencia de conciliación para con posterioridad proponer un arreglo más atractivo a la contraria.

Antes de pasar a analizar el procedimiento para la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica , aclaremos que no estamos en pro de una legislación " patronal " u " obrera " , sino que la ley debe ser imparcial , puesto que quienes la manejan , interpretan y aplican , rara vez lo pueden ser puesto que su área de desarrollo intelectual y personal siempre lo hará tener tendencias definidas

Nuestra Ley Federal del Trabajo de 1970 , en su Capítulo VII inicia su articulado señalando que :

Las disposiciones de este Capítulo rigen la tramitación y resolución de los conflictos colectivos de naturaleza económica.
(artículo 789)

En la tramitación de los conflictos a que se refiere este artículo , las Juntas deben procurar , ante todo , que las partes lleguen a un convenio . A este fin , podrán intentar la conciliación en cualquier estado del procedimiento , siempre que no se haya dictado la resolución que ponga fin al conflicto.
(artículo 790)

Respecto a este último artículo el legislador quizá con temor de hablar en forma directa de " La Conciliación " , menciona en la primera parte de su artículo la palabra convenio ; esto claramente fue en favor del gremio patronal puesto que sin llegar a imponer la conciliación quiere hacer que la Junta de Conciliación y Arbitraje , se acerque a las partes para intentar averirlos.

Sin embargo , lo importante de este artículo es el hecho de que integra la Conciliación a un procedimiento que en nuestra Ley Federal del Trabajo de 1931 , no se establecía , Conciliación ésta , que deberá llevarse en la forma que establece en su artículo 794 , mismo que transcribimos literalmente para mejor comprensión :

" La audiencia se celebrará de conformidad con las normas

siguientes :

I .- Si el promovente no concurre a la audiencia , se le tendrá por desistido de su solicitud.

II .- Si no concurre la contraparte , se le tendrá por inconforme con todo arreglo . El promovente hará una exposición de los hechos y de las causas que dieron origen al conflicto y formulará su petición.

III .- Si concurren las dos partes , la Junta , después de oír sus alegaciones , las exhortará para que procuren un arreglo conciliatorio . Los miembros de la Junta podrán hacer las sugerencias que juzguen convenientes para el arreglo del conflicto.

IV .- Si las partes llegan a un convenio , se dará por terminado el conflicto . El convenio , aprobado por la Junta , producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo ; y

V .- Si no se llega a un convenio , las partes harán una exposición de los hechos y causas que dieron origen al conflicto y formularán sus peticiones.

Como puede desprenderse de este artículo el legislador no solo integró la Conciliación al procedimiento económico , sino que la adecuó a las necesidades inherentes del mismo , esto es ,

dada su naturaleza de económico , normalmente es en esta etapa donde se resuelve la controversia.

Lo anterior es natural puesto que en la práctica , es normal ver este procedimiento suspendido por el ejercicio del derecho de huelga , basandose en el artículo 448 , mismo que establece lo siguiente :

• El ejercicio del derecho de huelga suspende la tramitación de los conflictos colectivos de naturaleza económica pendientes ante la Junta de Conciliación y arbitraje , y la de las solicitudes que se presenten , salvo que los trabajadores sometan el conflicto a la decisión de la Junta.

No es aplicable lo dispuesto en el párrafo anterior cuando la huelga tenga por objeto el señalado en el artículo 450 , fracción VI.

Ahora bien , es necesario aclarar que , la Ley Federal del Trabajo del primero de Mayo de 1970 , hasta antes de la reforma de mayo de 1980 , contuvo disposiciones similares a las de la Ley Federal del Trabajo de 1931 , solo que habló de una sola audiencia inicial , que sería de Conciliación , Demanda y Excepciones , con citación y emplazamiento al demandado , apercibido de tenerlo por inconforme con todo arreglo y de tener por contestada la demanda en sentido afirmativo si no concurre a la audiencia de Ley señalada.

El desarrollo de la audiencia implicó la exhortación inicial de la Junta , para que las partes procuren un arreglo conciliatorio y después de oír sus alegaciones , proponer la solución que a su juicio sería propia para terminar el conflicto haciendo ver a las partes la justicia y equidad de su proposición ; de no llegar a un convenio , se daría por concluido el período de conciliación , pasando al de demanda y excepciones.

c) .- LA LEY DEL 1970, REFORMADA EN 1980

En el Diario Oficial de la Federación del día 4 de Enero de 1980 , salió publicado el Decreto del Congreso de la Unión , que contiene las reformas a la Ley Federal del Trabajo de 1970 , que para efectos de este trabajo recepcional interesa en lo relativo a la Conciliación , sin menospreciar a las demás reformas procesales que hacen a la Ley en comento.

La exposición de motivos tiene como finalidad , según establece , la impartición de justicia con plenitud , cumpliendo con los objetivos que señala el artículo 17 de nuestra carta federal y siendo el derecho la norma de convivencia por excelencia , las normas que rigen el proceso deben obligar a la eficiencia para alcanzar un mayor grado de justicia.

Con relación al Capítulo V del Título Catorce , relativo al

Derecho Procesal del Trabajo , la exposición de motivos señala que dicho Capítulo está integrado por un conjunto de normas que rigen las actuaciones de las Juntas y que propician que se desarrolle de un modo lógico , sencillo , regular , expedito y que tenga la firmeza jurídica que deban caracterizarlas ; agrega la exposición de motivos que " se acentúa también el principio de inmediatez al requerirse la presencia física de las partes o de sus representantes en las audiencias que se celebren , puesto que su ausencia puede traerles consecuencias procesales adversas que aún cuando son propias de todo proceso , en el laboral adquieren un significado especial . En efecto , sabemos que las Juntas son Tribunales de conciencia , de integración y características predominantemente sociales y que su función se debe desarrollar con la participación de todos los interesados , especialmente si se toma en cuenta que en la conciliación , la superación voluntaria de las diferencias entre aquellas , constituye parte esencial de sus atribuciones . Antes de fijarse y procesarse la litis , debe buscarse el acuerdo superando las controversias y alcanzar la solución justa por esta vía ; para lograrlo , el principio de inmediatez constituye un buen punto de partida "

Con objeto de centrar nuestro interés en las recientes reformas a la Ley Federal del Trabajo que en materia de procedimiento se efectuaron , nos limitaremos a partir de este momento a la Conciliación , dentro de los conflictos individuales de naturaleza jurídica , ya que en la práctica son estos los que

más frecuentemente se ventilan ante nuestras Juntas de Conciliación y Arbitraje , ya sean Locales o Federales , puesto que , esa reforma ha despertado interés enfatizado a la Conciliación y particularmente a la interpretación y aplicación de las normas por las Juntas de Conciliación y Arbitraje.

Reproduciremos las reformas relativas a la etapa Conciliatoria dentro del procedimiento laboral , publicado en el ya citado Diario Oficial el 4 de Enero de 1980 , y con vigencia a partir del día 1 de Mayo del mismo año.

El artículo 865 de la Ley Federal del Trabajo de 1970 y reformada el 1 de mayo de 1980 , señala que " En los procedimientos ante las Juntas Federales y Locales de Conciliación , se observarán las normas que establecen las fracciones I y II del artículo 600 de esta Ley.

Respecto a este artículo , únicamente cabe destacar que el legislador sigue intentando y buscando esa " Conciliación " , que aunque en una forma más discreta le aqueja desde el procedimiento establecido en la Ley de 1931 , en la cual después de esa búsqueda , llegaba al absurdo de imponer su " Opinión " a las partes como solución del conflicto.

El artículo 873 , establece " El pleno o la Junta Especial , dentro de las 24 horas siguientes , contadas a partir del momento en que reciba el escrito de demanda , dictará acuerdo , en el que

señalará día y hora para la celebración de la audiencia de conciliación , demanda y excepciones y ofrecimiento y admisión de pruebas , que deberá efectuarse dentro de los quince días siguientes al en que se haya recibido el escrito de demanda . En el mismo acuerdo se ordenará se notifique personalmente a las partes , con diez días de anticipación a la audiencia cuando menos.

Como podemos desprender de este artículo , a diferencia del procedimiento establecido originalmente en la Ley de 1931 donde se contemplaba una audiencia de Conciliación , una más para demanda y excepciones y una tercera para ofrecimiento y admisión de pruebas ; en la Ley de 1970 se transformaron por la economía procesal en dos audiencias : de Conciliación , Demanda , Excepciones , Ofrecimiento y Admisión de Pruebas ; en nuestras actuales reformas , el legislador teniendo en mente el mismo principio de economía procesal , transforma lo que fueron tres , después dos audiencias , en una sola denominada Audiencia de Conciliación , Demanda y Excepciones , Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La Audiencia a que se refiere el artículo 873 constará de tres etapas :

- a) .- De Conciliación
- b) .- De Demanda y Excepciones ; y
- c) .- De Ofrecimiento y Admisión de Pruebas.

La audiencia se iniciará con la comparecencia de las partes que concurran a la misma ; las que estén ausentes , podrán intervenir en el momento en que se presenten , siempre y cuando la Junta no haya tomado el acuerdo de peticiones formuladas en la etapa correspondiente.

Este artículo resalta una vez más en lo que hicimos hincapié anteriormente , en el sentido de que por economía procesal reúne en una sola audiencia la Conciliación , Demanda y Excepciones , Ofrecimiento y Admisión de Pruebas. (artículo 875)

La etapa conciliatoria se desarrollará en la siguiente forma

I .- Las partes comparecerán personalmente a la Junta , sin abogados patronos, asesores o apoderados.

II .- La Junta intervendrá para la celebración de pláticas entre las partes y exhortará a las mismas para que procuren llegar a un arreglo conciliatorio.

III .- Si las partes llegaren a un acuerdo , se dará por terminado el conflicto . El convenio respectivo , aprobado por la Junta , producirá todos los efectos jurídicos inherentes a un laudo.

IV .- Las partes de común acuerdo , podrán solicitar se suspenda la audiencia con objeto de conciliarse ; y la Junta ,

por una sola vez , la suspenderá y fijará su reanudación dentro de los ocho días siguientes , quedando notificadas las partes de la nueva fecha con los apercibimientos de Ley ;

V .- Si las partes no llegan a un acuerdo , se les tendrá por inconformes, pasando a la etapa de Demanda y Excepciones ; y

VI .- De no haber concurrido las partes a la conciliación , se les tendrá por inconformes de todo arreglo y deberán presentarse personalmente a la etapa de Demanda y Excepciones.

Queremos destacar el contenido de las fracciones I y VI anteriormente descritas.

Este artículo trata , de la etapa conciliatoria y desde su primer fracción el legislador olvida por completo aquella preocupación de conciliar ; la igualdad de las partes ; y llega al grado de hacer obsoleta esa etapa que le fue tan importante durante los años anteriores a la Ley Federal del Trabajo de 1931 en los que ella rigió , los de la Ley 1970 y sobre todo , le quita al derecho laboral, que en nuestro momento inicia su evolución, el momento de la Conciliación.

Señalamos " aquella preocupación de conciliar " , porque como recordamos en la Ley de 1931 , el legislador se preocupaba a tal grado de Conciliar , que no solo celebraba tres audiencias de

conciliación , sino que llegó al extremo de imponer su opinión , traducida en un intento y más aún , en un verdadero arbitraje , para llegar a una solución del conflicto ; lo anterior lo hacia a través de sus Juntas de Conciliación , en las cuales se celebraba esa audiencia y si las partes no proponer una solución factible , la Junta las proponía , siendo éste último el segundo intento de esa conciliación , habiendo sido el primero la misma propuesta de las partes , posteriormente , turnabase el expediente a una Junta Central o Federal de Conciliación y Arbitraje en donde se celebraba otra audiencia de Conciliación " tercera ésta " y que de hecho , según nos dicen algunos juristas de antaño , antes de celebrar la audiencia de Demanda y Excepciones , preguntaba la Junta , angustiada ya al ver sus infructuosos intentos , " Señores van a Conciliar ? "

Citamos , " la igualdad de las partes " , ya que a este punto tendremos que ser idealistas , realistas y juristas , y como de los tres , la facilidad viene en orden , conciliaremos pues el aspecto idealista.

Un loa al legislador , si tanto patrón como trabajador en primer término se presentan a su audiencia ; pues su verdadera intención , es ver en esa etapa a un bondadoso patrón y a un trabajador lleno de sumisión , lleno de anhelo , de dar por terminado el conflicto ; esto , pues , como en la actualidad vemos la gran mayoría de los patrones no cuentan ni con el tiempo ni con el interés de solucionar ese conflicto , acudiendo

personalmente a esos treinta minutos de Conciliación , normalmente para esos asuntos pagan a un abogado laborista que si tiene interés y que a eso dedica su tiempo y conocimientos.

Hoy en día con tristeza, en la etapa de Conciliación vemos en las Juntas Especiales , a los representantes de las partes manifestar " por el momento no hay arreglo conciliatorio " , solicitamos se pase a la etapa siguiente , y se continué con la audiencia . Creemos que no lo hacen los abogados por crueldad , ni por imposibilidad de la existencia de la Conciliación , si no por el hecho de que no tienen las facultades necesarias para comparecer a esta etapa.

Al otro extremo , nos encontramos con el trabajador . Indicamos idealista , refiriéndonos al legislador , puesto que serán pocas las conciliaciones en las que se reúna al trabajador y al patrón personalmente . También hay casos en los que el patrón personalmente no se encuentre con la asistencia del trabajador.

Seamos realistas , ubiquemonos en el Derecho del Trabajo y analicemos primeramente los distintos supuestos que a este artículo va a presentar la parte patronal , para después analizar la parte economicamente débil, de esta relación.

El patrón en nuestro medio , normalmente presenta interés en una demanda por vía telefónica encargándole a su asesor todos los pormenores que el caso amerite y su asesor , recibiendo la

demanda , pensando antes de leerla , ya en la absolución , para conservar a ese cliente . Lógico es que el patrón no va a comparecer , no va a comparecer su administrador , ni tampoco su jefe de recursos humanos , para eso está el abogado , y por eso el es el representante y apoderado legal ; por ello puede suceder bien que la Conciliación pase a ser obsoleta al no haber un representante legítimo del patrón , o bien que el abogado con acuerdo del patrón , sea nombrado " de jure " administrador , que " de facto " jamás será.

En el primer caso que más se va a presentar durante los principios de vigencia de esta reforma y que dió un paso atrás de la Ley de 1970 a la Ley de 1931 , en lugar de ganarse en favor del trabajador ese beneficio a que tiende el derecho del trabajo de ser directo y expédito , motivo éste , por el que siempre se ha considerado como especial y por el que no se le ha sujetado a las normas de derecho común , lo cual claramente expresa la Ley en su artículo 17, mismo que indica :

" A falta de disposición expresa en la Constitución , en esta Ley o en sus Reglamentos , o en los tratados a que se refiere el artículo 60. , se tomarán en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes , los principios generales que deriven de dichos ordenamientos , los principios generales del derecho , los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución , la Jurisprudencia , la Costumbre y la Equidad.

En nuestra segunda hipótesis del llamado realismo , los asesores serán " de jure " administradores , lo cual implica que a final de cuentas , será el asesor quien comparezca a esta audiencia y esto resulta en que el trabajador se encontrará no solo como antes , en la Ley de 1970 , con el abogado patronal , sino que peor aún , ahora no podrá estar su gestor junto a él . Pero esto no es motivo de preocupación al legislador , ya que el trabajador cuenta con el auxiliar de la Junta , que en ese momento velará por sus intereses y que normalmente en el aspecto jurídico es inferior a ese abogado patronal.

Por otro lado , está el trabajador que definitivamente , aún habiendo recibido asesoría unos minutos antes , no va a recordar todo lo que su gestor le señalo , más que la oración " usted no acepte ningún arreglo , luego nos arreglamos con el patrón , el asunto lo tenemos ganado, a usted le corresponde más "

Cabe también el caso en que si se presenta el patrón personalmente y si se presenta el trabajador , en este caso cabe destacar que cualquier administrador llegara con un handicap de preparación por encima del trabajador , y por lo que respecta a que la Junta mediará y equilibrará ese handicap , solo recordemos que es en primer término más influenciabile un trabajador que un patrón , y en segundo término que de hecho y normalmente la Junta es más amigo del patrón que del trabajador, siendo realistas.

Desde una postura jurista , por igualdad de las partes debemos entender que para el juzgador las partes son iguales y solo son superiores en cuanto a sus pruebas aportadas , sin embargo , nuestro legislador parece haber querido con el hecho de que no asistan " abogados patronos , asesores o apoderados " , igualar a las partes en la etapa de Conciliación , lo cual salvo una honrosa excepción que confirma la regla jamás tendrá la misma preparación en cuanto a lo jurídico , que es lo que nos ocupa , un trabajador que el peor administrador o jefe de personal que podamos encontrar.

De hoy en adelante y de acuerdo a lo expuesto , la Conciliación será una etapa que se celebra " de jure " más no de " facto " , puesto que es obsoleto el hecho de que comparezcan personalmente a la Junta las partes.

CAPITULO CUARTO

4 .- LA FUNCION CONCILIADORA POR :

a) .- La Procuraduria de la Defensa del Trabajo

El artículo 523 de la Ley Federal del Trabajo , establece que la aplicación de las normas del trabajo compete en sus respectivas jurisdicciones a la Procuraduría de la Defensa del trabajo . y de la misma Ley el artículo 530 señala que tiene las funciones siguientes :

I .- Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos , siempre que lo soliciten , ante cualquier autoridad en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo.

III .- Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas.

La Procuraduría de la Defensa del Trabajo , es una institución creada por el Derecho Laboral Mexicano ; es

prestadora de servicios sociales y su existencia es necesaria como medio que el Estado emplea para representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos , ante cualquier autoridad , en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo , cuyo objetivo , es lograr la justicia social , esencia y finalidad de nuestro derecho laboral.

La fracción XXXI del Apartado " A " del artículo 123 Constitucional , establece por excepción y en forma limitativa , la competencia de las Autoridades Federales del Trabajo . Conforme a dicho precepto constitucional , la aplicación de las normas del trabajo , en principio , corresponde a las autoridades de las entidades federativas en sus respectivas jurisdicciones , pero es de la competencia exclusiva de las autoridades federales el conocimiento de los asuntos relacionados con las materias que en forma específica en el citado precepto constitucional se señalan.

Tales reglas de competencia , sirven para delimitar la que corresponde tanto a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo , como a las Procuradurías que funcionan o deben funcionar en cada una de las entidades federativas y en el Distrito Federal . De esta suerte , todas las cuestiones que se susciten en relación a la aplicación de las leyes de trabajo en las empresas o industrias que se especifican en la fracción XXXI del artículo 123 Constitucional apartado " A " , quedan reservadas para el conocimiento de la Procuraduría Federal de la

Defensa del Trabajo , pudiendo intervenir en todos los demás conflictos las Procuradurías Locales.

La Procuraduría de la Defensa del trabajo , se instituye como autoridad , por primera vez , en la Ley Federal del Trabajo de 1931 ; aunque no existen antecedentes de que el Constituyente de Querétaro se haya ocupado de la misma , tan es así , que ninguna referencia se hace de ella en el texto del artículo 123 Constitucional.

Tampoco en las Leyes del Trabajo que con anterioridad se habían expedido en algunos Estados de la República se encuentran antecedentes de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo , como no se encuentran en la exposición de motivos de la Ley Federal del Trabajo que estuvo en vigor a partir del 28 de agosto d 1931 en la cual , no obstante que no aparece mencionada expresamente como autoridad del trabajo (artículo 334) , sí se considera como tal en el Capítulo VIII del Título Octavo , determinándose sus funciones , objetivos y finalidades , en los artículos 407 al 413.

Consideramos de importancia en este punto , por ser poco conocido , hacer referencia al texto de un proyecto de ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional , que obraba en poder del licenciado Don José N. Macías , el cual fue formulado por Don Venustiano Carranza y enviado al Congreso de la Unión.

Dicho proyecto fue publicado en la Revista Mexicana del Trabajo , editada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social , en el mes de Marzo de 1965 , y en él creemos encontrar algunos antecedentes de la institución que nos ocupa , de acuerdo con las funciones que a partir de la Ley Federal del Trabajo de 1931, le fueron asignadas.

Efectivamente , analizando el texto de dicho proyecto , se encuentran disposiciones relativas a la integración , facultades y funciones de las Juntas Centrales y de las Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje , las que sin duda son antes que otra cosa , el antecedente directo de las Juntas de Conciliación y de Conciliación y Arbitraje ; pero también un remoto antecedente de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo , pues algunas de las funciones que más tarde fueron atribuidas a ésta , tanto por la Ley Federal del Trabajo promulgada en el año de 1931 como en las diversas reformas que ha tenido la misma , se identifican , aún cuando en forma plena , con las que estaban encomendadas en el proyecto de ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional al que se viene haciendo referencia , a las Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje.

Así por ejemplo , en el artículo 63 del citado proyecto , se establecía como una de las funciones de dicha autoridad , la de intervenir como Conciliadora para solucionar las desavenencias que se suscitaren entre patronos y trabajadores , con motivo de sus respectivos contratos , o de la interpretación

y aplicación de algún precepto legal , así como , servir de árbitros en las mismas desaveniencias en caso de que no se arreglasen amigablemente.

Estas mismas funciones las encontramos más tarde como propias de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal en cuyo Reglamento se dispone que son facultades de dicha institución , entre otras , intervenir , de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo , en las diferencias o conflictos que se susciten entre trabajadores y patronos , proponiendo a las partes interesadas soluciones amistosas.

Asimismo , en el referido proyecto de Ley reglamentaria del artículo 123 Constitucional , se establecía como facultad de las Comisiones Especiales de Conciliación y Arbitraje (fracción VII del artículo 63) , la de vigilar el exacto cumplimiento de la Ley y de sus Reglamentos , dando aviso oportuno a la Junta Central de Conciliación y Arbitraje de las infracciones que descubrieren , sin perjuicio de hacer las consignaciones respectivas , en el caso de que las infracciones constituyeran un hecho punible , y en el Reglamento de la Procuraduría de la Defensa del Trabajo del Distrito Federal (fracción V del artículo 10.) , se establece como objeto y competencia de la misma , el cuidar que la justicia que administran los Tribunales del Trabajo , sea pronta y expedita , haciendo las gestiones que procedan en los términos de la Ley , para que los acuerdos y resoluciones sean dictados dentro de los plazos legales

correspondientes.

El Reglamento de la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo que estuvo vigente a partir del 12 de septiembre de 1933 hasta el 2 de junio de 1975 , disponía que la Procuraduría , COMO AMIGABLE COMPONEDORA , estaba facultada para avenir a las partes librando al efecto los citatorios correspondientes para que comparecieran ante la misma ; que presentes las partes , el Jefe de la Sección de Quejas y Conciliación , atendiendo los razonamientos que aquellas expusieran , podría proponer soluciones amistosas para el arreglo de las diferencias o conflictos y que en caso de que la proposición Conciliatoria fuera aceptada por los interesados , bien en la forma sugerida o con las modalidades que aquellos aprobaran , se daría por concluido el asunto.

Esto último , a nuestro juicio , se explica si se atiende por un momento a la exposición de motivos del multicitado proyecto , en el que se afirma que la aspiración es que nunca se dicten resoluciones sin antes haber procurado la Conciliación , considerando que un arreglo se cumple con mejor voluntad y más fácilmente que una resolución forzosa , porque la idea general de la Ley consiste en que los intereses de los patrones y de los trabajadores sean armonizados sin menoscabar ni forzar la libertad de unos y otros.

Como función de las Procuradurías de la Defensa del Trabajo ,

está la de proponer a las partes interesadas SOLUCIONES CONCILIATORIAS para el arreglo de sus conflictos.

b) .- Los Funcionarios Conciliadores

En este trabajo estudio hemos venido hablando de la función Conciliatoria y ésta descarga forzosamente en una persona o grupo de personas que solemos llamar para estos menesteres o fines " Conciliador "

La Conciliación que por su naturaleza viene llevándose a cabo por una persona puede igualmente estar a cargo de un Organismo Colegiado o sea integrado por varios miembros y que en derecho de trabajo se le denomina Junta de Conciliación y Arbitraje o Cordinación General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores (en la S.T.P.S.) ; por lo general , formados por un Presidente o por un Coordinador independiente y varios miembros que actúan en representación de los empleadores y trabajadores.

No obstante lo anterior , ha quedado confirmado que en la práctica es el funcionario Conciliador en forma individual el que mejores éxitos obtiene , mucho de esto es debido a que los métodos y las técnicas de la Conciliación de los conflictos de trabajo y sus perfeccionamientos han sido aprovechados en su mayor parte por Conciliadores individuales , habiendo sido ellos

los que han adquirido el estudio y la experiencia debida , siendo hasta últimas fechas en las que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social , ha impartido cursos de la forma y manejo de la Conciliación por conducto del órgano denominado Cuerpo de Funcionarios Conciliadores.

El Conciliador , antes de haber sido analizado por la Ley y la autoridad , en razón de su importancia , éste era designado por las partes en conflicto para que los ayudase a resolverlo , sobre todo presidiendo y ordenando sus discusiones ; persona que por lo general , debía ser escogida en común y en consecuencia que además de contarse con su confianza fuera una persona idónea eminente y prestigiada.

En la actualidad el Estado se ha encargado , dada la importancia de los problemas y las repercusiones sociales y políticas - económicas , que traían como consecuencia un problema mal manejado , de prestar los servicios de la Conciliación , ya sea mediante la inserción de la Conciliación en los textos de las propias leyes o mediante acuerdos internos apoyados por el Gobierno.

Los funcionarios y los miembros del gobierno no son las únicas personas llamadas a actuar como Conciliadores . En algunos países el servicio de la Conciliación está facultado para designar a personas privadas , las cuales desempeñan ese cometido con cargo al Estado . Se trata , por lo general , de personas

que poseen amplios conocimientos y experiencia , como por ejemplo profesores universitarios que han estado en estrecho contacto con la esfera laboral , funcionarios del Ministerio del Trabajo jubilados y otras personalidades.

En nuestro sistema se ha venido usando tanto los Conciliadores individuales como las Juntas de Conciliación y Arbitraje , principalmente los primeros para atender asuntos colectivos y los segundos para solucionar los asuntos individuales.

Lo anterior en nuestro estudio es importante al analizar el Conciliador (Junta de Conciliación o S.T.P.S) en los asuntos individuales en razón de sus cualidades y requisitos profesionales con los que debería contar para poder manejar profesionalmente una Conciliación , sin que su intervención pudiera complicar aún más el conflicto ; citamos esto porque en ocasiones las Juntas de Conciliación y Arbitraje que celebran audiencias conciliatorias por funcionarios no preparados ni experimentados , hacen que en lugar de provocar el acercamiento a una solución se alejen las partes de él grado que en ocasiones hace imposible volver a insistir en una Conciliación.

Podríamos hablar entonces de tres tipos de Conciliadores , atendiendo a la intervención que estos pudiesen tener en el conflicto laboral :

1 .- Funcionario Conciliador Administrativo o Judicial .

2 .- Conciliador Privado

3 .- Conciliador Ordinario

1.- El Funcionario Conciliador Administrativo o Judicial.

Este tipo de Conciliador es el más importante en nuestro estudio , pues deriva de éste la problemática planteada , a la que se enfoca a resolver esta tesis , motivo por el cual las cualidades y calificaciones que , de la persona del conciliador , analizaremos posteriormente , los comentarios se referirán a la mayoría de este tipo de conciliador ; no queremos dejar de mencionar en forma general , que este tipo de conciliadores al igual que los siguientes , gozan de ciertas ventajas notorias y las cuales deben de conocerse y cuidarse por ellos mismos , por ejemplo un Ministro de la Secretaría del Trabajo , un alto Funcionario de la Propia Secretaría del Trabajo y Previsión Social , el Presidente de una Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje o por cualquier otro funcionario que intervenga como conciliador y no cuenta con la ventaja de haber sido elegido por las partes , pero posee en cambio , una gran experiencia , lo respalda un evidente prestigio personal y por último y siendo ésta la más importante " La autoridad " , autoridad propia de su cargo , razones estas y otras por las que su designación e intervención en una Conciliación recibe el beneplácito de las partes integrantes del conflicto.

El Conciliador Privado es aquél que las partes eligen voluntariamente , en razón como ya citamos , de su integridad , idoneidad , capacidad , profesionalismo , etc. , y es el tipo de conciliador que tiene la mayor de las ventajas para resolver el problema planteado , ya que goza indirectamente del voto y confianza de ambas partes.

El Conciliador Ordinario .- no tiene por el contrario alguna de estas ventajas , Es el gobierno , o una tercera persona distinta , quien lo hace intervenir en un conflicto, sea o no del agrado de las partes ; situación por la que su primer problema será el tener y lograr la absoluta confianza de las partes por que de no ser así , la Conciliación está destinada al fracaso ; motivo más que suficiente para que este tipo de conciliador analice todos los requisitos y cualidades personales de las partes en conflicto.

Sobra decir que además de atributos personales el Conciliador debe tener determinados conocimientos y experiencia para poder estar a la altura y exigencias de las necesidades , al extremo que no baste que el tenga la capacidad profesional , sino que las partes deben reconocérsela directa o indirectamente.

Estas cualidades profesionales consisten principalmente en :

A) .- Conocimiento de la Rama de Actividad del Sistema de Relaciones del Trabajo . Ante todo el Conciliador en esta rama del derecho , debe tener un perfecto dominio de las leyes ,

reglamentos y contratos Colectivos de trabajo , que sean aplicables en el lugar en donde presta sus funciones , principalmente porque existen derechos de los trabajadores que son irrenunciables , así como también debe tener el conocimiento de toda norma o antecedente que se tenga de las relaciones laborales y de las soluciones que hayan venido dando al problema o problemas que atiende por la vía Conciliatoria.

Es más importante su función en los conflictos colectivos , ya que debe tener un conocimiento amplio de una serie de cuestiones como son el tipo de central obrera que los representa sus antecedentes , revisiones colectivas pasadas , problemática anterior a la fecha de la revisión , el tipo de negociación a que las partes están acostumbradas , los términos y costo del contrato actual , prácticas y nomenclaturas de la rama de la industria en que se está operando e interviniendo ; en pocas palabras debe estar calificado en técnicas básicas.

Capacidad indispensable para sacar partido de la experiencia y la información . La experiencia es en la Conciliación de un valor inestimable y es lo único que refuerza lo que ya se tiene por don natural o por el esfuerzo de la práctica y el estudio , la experiencia sólo se adquiere de otros conciliadores y de la propia información que ellos proporcionan.

El objetivo de la Dirección General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores , " Es el de procurar el Equilibrio de

los Factores de la Producción a través del Servicio Público de la Conciliación Administrativa o Potestativa " primordialmente en la concertación , revisión o terminación de los Contratos Colectivos de Trabajo y en los conflictos que se deriven de la aplicación de dichos contratos, excepto tratandose de los Contratos Ley.

Igualmente , de manera general , procurar la paz social en el ambito del Derecho Colectivo del Trabajo , prestando , a solicitud de los interesados , el servicio de la Conciliación en los conflictos intergremiales o intragremiales , así como de otras formas de organización social para el trabajo.

En todos estos casos da testimonio y fe pública de los convenios que las partes celebren con su intervención.

Es necesario apuntar que esta Dirección actúa en los conflictos derivados de la contratación colectiva referente a las ramas industriales y empresas de la fracción XXXI del artículo 123 , apartado " A " de la Constitución y que se reproduce en el artículo 527 de la Ley Reglamentaria , con exclusión de las industrias Textil , Hulera , Azucarera y de Radio y Televisión , las cuales se rigen por medio de Contratos Ley , que , si bien se generan en una contratación colectiva , tiene un régimen distinto al de la contratación colectiva ordinaria.

5 .- CONSECUENCIAS DE LA CONCILIACION

A) .- Jurídicas

La doctrina los define como aquellos en los cuales " se discute la existencia , inexistencia o interpretación de una norma jurídica " (14)

Conforme a esta orientación doctrinal , el legislador laboral considerará como conflictos de derecho los que se suscitan con motivo de la aplicación de las leyes y reglamentos de trabajo o de la ejecución de los contratos de trabajo y de los pactos colectivos.

A diferencia de lo que sucede con los conflictos económicos , que para el legislador serán siempre de naturaleza colectiva , los de derecho podrán ser tanto individuales como colectivos.

Serán individuales cuando enfrenten a un trabajador o a un grupo de trabajadores , individualmente considerados , con un patrón . Generalmente tendrán su origen en la violación a las

(14) .- CABANELLAS De TORRES , Guillermo . LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION . Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires 1979. Página 120

cláusulas de un contrato de trabajo , pero también podrán producirse cuando la falta de cumplimiento de un pacto colectivo ocasiona un perjuicio individual a una de las personas obligadas por el mismo.

Serán colectivos cuando enfrenten a un sindicato de trabajadores con uno o varios patrones . Esta clase de conflictos se presentará a propósito de la transgresión de cualquiera de las cláusulas del pacto colectivo.

Pero , individuales o colectivos , los conflictos jurídicos se referirán siempre " a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual , sin importar que tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo " (15) , sin que haya que tomar en cuenta la calidad de las personas que participan en ellos , las cuales pueden ser :

a) .- Un patrono y un trabajador que discuten a propósito de la interpretación o aplicación de una norma legal o de una cláusula del contrato individual o del contrato colectivo . Debe aclararse que aún la contienda provocada por la fijación del salario no deja de ser de naturaleza jurídica , pues se trata de un desacuerdo respecto a la ejecución del contrato de trabajo .

(15) .- De La CUEVA, Mario. Obra Citada. Página 603

b) .- Un patrono con un grupo de trabajadores ; como podría ser el caso , juzgado por la autoridad jurisdiccional , de un empresario que en violación a obligaciones fijadas por un pacto colectivo se niega a pagar a los trabajadores del establecimiento cuarenta y ocho horas de salario por cuarenta y cuatro horas de servicio.

c) .- Un patrono y un sindicato de trabajadores que litigan con motivo de la inejecución o interpretación de la convención colectiva . El sindicato , como persona moral distinta moral distinta de cada uno de sus miembros , sólo podrá accionar contra el patrono que ha incumplido obligaciones fijadas en el pacto colectivo , si recibe , en su condición de entidad jurídica , algún perjuicio.

d) .- Trabajadores de una misma empresa que se enfrentan entre sí con motivo de sus derechos de promoción y antigüedad o en la validez de los comocios de su sindicato.

e) .- Sindicatos de trabajadores que discuten a causa de la representación de los intereses colectivos de la comunidad obrera o por los derechos sobre los fondos al producirse una escisión.

f) .- Un sindicato y sus afiliados que se oponen en ocasión del " incumplimiento de las normas estatutarias y de las consecuentes sanciones a los trabajadores o de las responsabilidades de los dirigentes sindicales "

En todas estas situaciones habrá que recurrir a la Junta de Conciliación y Arbitraje , Federal o Local , para que este órgano estatal dé solución al conflicto planteado.

B) .- ECONOMICAS.

La relación jurídica patrimonial que determina los caracteres del litigio de derecho común , es distinta a la relación " jurídica personal " , que se manifiesta en las contiendas de trabajo.

La gravitación funcional de la acción que realizan los contenedores en punto a la posición que ocupan los mismos en el cuadro económico social de producción , lo que determina que la controversia se plante potencialmente entre el trabajo y el capital.

Dos circunstancias bien nítidas pueden enunciarse dentro de este aspecto diferenciativo :

a) .- La repercusión económica y social del conflicto ; mientras la contienda del derecho se localiza dentro de la órbita señalada por el límite patrimonial de las partes , en la contienda laboral se opera una incidencia o proyección expansionista del mismo , que penetra en el ámbito económico y se

desplaza hacia el de naturaleza social.

Tampoco es exacto es exacto que las relaciones y los conflictos laborales sean estrictamente personales . La lucha de clases es tanto un fenómeno social como económico y los conflictos laborales son , en su inmensa mayoría , su expresión más clara.

Con respecto a las consecuencias del conflicto , habrá que distinguir , lo que hemos desarrollado en este tema . Los conflictos jurídicos de los económicos . Los primeros , que tienen por objeto interpretar o hacer cumplir una norma , no presentan diferencia alguna con respecto a los de derecho común . Por el contrario se produce una diferencia esencial cuando se trata de conflictos laborales económicos . En Ellos el juzgador determina derechos y obligaciones nuevos , constituyéndose en un creador de normas . esto no tiene paralelo en los otros conflictos.

Cabe hacer mención que nuestra Ley Federal del Trabajo , presenta una Gran laguna en este tipo de conflictos . En la práctica los tribunales , más por ignorancia que por otras razones , siguen la vía ordinaria para los conflictos individuales de naturaleza económica , pero se trata de una fórmula claramente arbitraria.

JURISPRUDENCIA APLICABLE

CONFLICTO ECONOMICO, PROCEDIMIENTO DEL.- Si el conflicto de huelga que el sindicato actor sometió a la decisión de la Junta responsable fue motivado para conseguir exclusivamente la modificación, establecimiento o creación de nuevas condiciones de trabajo, la tramitación de tal controversia debe seguirse conforme al procedimiento establecido por la Ley Federal del Trabajo para los conflictos colectivos de naturaleza económica y no conforme al procedimiento ordinario, pues este último está destinado a establecer si los motivos de la huelga son imputables al patrón por haber éste vulnerado o desconocido los derechos legales o contractuales de los trabajadores.

Amparo directo 6637/86. Aceros de Chihuahua, S.A. de C.V.
11 de noviembre de 1987. 5 votos. Ponente: Ulises Schmill Ordoñez. Secretario: Aureliano Pulido Cervantes.

AUDIENCIA DE CONCILIACION, OBLIGACION DEL REPRESENTANTE LEGAL DE LA PERSONA MORAL DEMANDADA, DE COMPARECER PERSONALMENTE A LA.- El artículo 876 de la Ley Federal del Trabajo, dispone que en la etapa conciliatoria del juicio laboral, las partes comparecerán personalmente ante la Junta, sin abogados patronales, asesores o apoderados, por lo que tratándose de las personas morales, que no tienen una existencia material, son los representantes legales de las mismas quienes deben comparecer, ya que conforme al artículo 27 del Código Civil del Distrito Federal y su correlativo del local (mismo número), las

personas morales obran y se obligan por medio de los órganos que las representan, sea por disposición de la Ley o conforme a las disposiciones relativas de sus escrituras constitutivas y de sus estatutos, o por lo menos que se trate de aquellas personas físicas que conforme al artículo 11 de la Ley Federal del Trabajo son consideradas representantes del patrón, ante los trabajadores de éste y lo obligan en sus relaciones con los mismos. De manera que si no fueron tales representantes quienes comparecieron a la citada audiencia sino distinta persona de las señaladas, la que en el mejor de los casos podría ser considerado como apoderado o mandatario de la persona moral demandada, es decir, por una representación derivada de un contrato de mandato pero no de carácter legal, supuesto que no que no tiene su apoyo en una norma de carácter positivo, no puede considerarse al referido apoderado como representante legal del patrón, cuya ausencia motiva la imposibilidad de que llegara a celebrarse la etapa conciliatoria.

Amparo en revisión 1376/87. Alfonso Garza Rentería. 19 de agosto de 1987. Unanimidad de votos. Ponente: Ernesto Rosas Ruiz. Secretario: Anastasio González Martínez.

CONCILIACION Y ARBITRAJE, ETAPAS DE. CONSTITUYE UN SOLO PROCEDIMIENTO.- Basta relacionar entre sí los artículos 865, 866, 875 y 877 de la Ley Federal del Trabajo en vigor para advertir, sin género de dudas, que las etapas de Conciliación y de arbitraje en una controversia laboral no constituye

procedimientos distintos sino uno solo en el que la primera de ellas tiene como fin principal dar oportunidad a las partes de conciliar sus intereses y la segunda componer, con la intervención de la autoridad del Estado, lo que voluntariamente no se compuso, lo cual implica que nada impide que lo que se consiente en la primera de esas etapas pueda producir afectos en la segunda.

Amparo en revisión 263/82. Nicolás Téllez García. 24 de abril de 1984. Ponente : Luis Alfonso Pérez y Pérez. Secretario: Pedro Pablo Hernández Lobato.

CONFLICTO COLECTIVO, DETERMINACION DEL, PARA LOS EFECTOS DE LA COMPETENCIA DE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACION.- De acuerdo con la fracción III, inciso a), del artículo 27 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la federación, la Cuarta Sala es competente para conocer de los juicios de amparo promovidos contra los laudos de las Juntas dictados en un conflicto colectivo; y por conflicto colectivo debe entenderse aquel en el cual se encuentra en juego el interés profesional, ya sea de carácter económico o jurídico, del grupo o sindicato obrero, pues en el individual está en disputa el interés o derecho del trabajador en lo personal.

Séptima Epoca. Quinta Parte: Vol. 46, Pág. 14 A.D. 3817/72
Sindicato Unico de Trabajadores de la Industria Platera,
C.T.M. 5 votos.

Vol. 51, Pág. 22. A.D. 5045/72 Compañía Cerillera la Central, S.A. Unanimidad 4 votos.

Vol. 51, Pág. 22. A.D. 5043/72 Compañía Papelera El Fénix. Unanimidad de 4 votos.

Vol. 54, Pág. 42. A.D. 3634/71 Anderson Clayton & Co., S.A. 5 votos

Vol. 54, Pág. 42. A.D. 2565/71 Cacahuates del Norte, S.A. de C.V. Unanimidad 4 votos.

CONFLICTOS DE ORDEN ECONOMICO, FACULTADES DE LAS JUNTAS EN CASO DE.- Las Juntas de Conciliación y Arbitraje, al conocer de los conflictos de orden económico, tienen amplias facultades para disminuir o aumentar el personal, la jornada de trabajo, los salarios y, en general, para cambiar las condiciones de trabajo, según las necesidades demostradas durante la tramitación colectiva, pues es evidente que tratándose de conflictos de tal naturaleza, no se puede estar estrictamente a lo dispuesto por el artículo 551 de la Ley Federal del Trabajo de 1931.

Nota.El artículo 551 citado, corresponde al 842 de la Ley Vigente.

Quinta época. Tomo XLVI, Pág. 3738. Cías. Mineras de Santa Gertrudis, S.A. y Coags.

Tomo XLVII, Pág. 5013. Huasteca Petroleum Company.

Tomo LI, Pág. 2382. Sucesores de Pinocely. Margillán y Cía., S en C.

Tomo LV, Pág. 2007. Cía. Minera de Petróleo. " El Aguila "
S.A. y Coag.

Tomo LIX, Pág. 836, Sindicato Central del Valle del Campo

CONFLICTOS DE TRABAJO, NATURALEZA ESPECIAL DE LOS.- Los conflictos obrero patronales, debido a su naturaleza especial, han requerido para su resolución, no sólo la presencia de organismos peculiarmente constituidos, investidos de jurisdicción especial, así como de un procedimiento especial, sino que dentro de ese procedimiento han sido necesarios métodos o sistemas también especiales, que tienden a solucionar dichos conflictos, de la manera más justa y equitativa. Las diversas legislaciones de trabajo han reconocido y aceptado a la Conciliación y al Arbitraje, como los métodos más adecuados para solucionar esta clase de conflictos, considerando a la primera, como el sistema que tiene por objeto rehacer la voluntad misma de las partes, y consecuentemente, el indicado para resolver estos conflictos de la manera más equitativa, y al arbitraje, como el sistema que tiene por objeto suplir la voluntad de las partes, cuando éste falte.

Quinta Epoca. Tomo LXXXVII, Pág. 2582 A.D. 7229/42
American Smelting and Refining, Co. 5 votos.

Tomo LXXVIII, Pág. 822. A.D. 5359/43 Cía. Minera de
Peñoles, S.A. Unidad Ashotla. Unanimidad de 4 votos

Tomo LXXIX, Pág. 6186. A.D. 9015/43 Cía. Minera de
Peñoles, S.A. Unidad Avalos. Unanimidad de 4 votos

Tomo LXXXI, Pág. 5900. A.D. 81/44 Sánchez Inocencio.

Unanimidad de 4 votos

Tomo XCI. Pág. 1588. A. D. 6633/46 Cía. Metalúrgica de
Peñoles, S.A. Unanimidad de 4 votos.

CONCLUSIONES

Expuestos los cinco capítulos que anteceden y teniendo en mente que el proceso laboral tiende a impartir la Justicia Social expondré las que a mi criterio son las conclusiones a este trabajo que denominamos la Conciliación Administrativa y sus Consecuencias Jurídicas :

- 1 .- La Conciliación al igual que otras instituciones jurídicas, no es una creación teórica del hombre, sino que es el resultado de la Práctica Jurídica, como una medio que soluciona los conflictos.
- 2 .- La Institución de la Conciliación y su adecuada reglamentación es necesaria para resolver los conflictos de trabajo.
- 3 .- La Conciliación es una función del Estado, que en nuestra materia en comento y por su naturaleza intrínseca del órgano que la realiza y aprueba, es formalmente jurisdiccional.
- 4 .- Dentro del Derecho del Trabajo, la Conciliación constituye una etapa y un principio rector del proceso.
- 5 .- Una correcta interpretación y aplicación de las normas procesales del trabajo en los conflictos individuales de

naturaleza jurídica no elimina, sino robustece la posibilidad de la Conciliación.

6 .- La Conciliación debe ser un ajuste de las pretensiones de las partes, y entenderse en un sentido real que permita y propicie la transacción y no como un concepto ideal de conceder siempre al solicitante todo lo que reclama.

7 .- La Conciliación debe de estar siempre en manos de gente capacitada y con cualidades personales de independencia imparcialidad y dedicación, así como con cualidades profesionales, conocimiento y experiencia del negocio en el que pretenda intervenir prestando la Conciliación.

8 .- Se propone que se encuentre expresamente normada dentro de la facultades del personal que integra las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y que sea una obligación de éstas autoridades procurar un arreglo conciliatorio en los conflictos de trabajo, y no meramente un acto sin sentido.

9 .- Proponemos la creación de un Cuerpo de Funcionarios Conciliadores encargados exclusivamente de incitar a las partes al arreglo del conflicto, agotando hasta lo posible la misma, el cual conocerá el asunto antes de pasar al arbitraje.

10 .- Proponemos medidas más drásticas y estrictas para las

partes que fácilmente suspenden las audiencias argumentando tener pláticas conciliatorias tendientes a solucionar el conflicto, retrasando con esto la impartición de la justicia.

11 .- La Conciliación constituye un procedimiento de negociación contractual, normalmente celebrado en presencia y con la intervención de un sujeto u órgano Conciliador cuya finalidad es la de resolver un conflicto sin necesidad de acudir a un proceso arbitral o judicial.

12 .- La misión principal del Conciliador es la de intentar la aproximación de los puntos de vista de las partes correspondiéndole proponer medidas de solución para el conflicto.

13 .- El Conciliador debe estar provisto de amplios poderes de información y propuesta, que desemboquen en la formulación de una solución que las partes son libres de aceptar o desestimar.

14 .- El Conciliador se debe limitar a oír los alegatos y pretensiones de las partes ayudándolas a encontrar una fórmula de avenencia; la Conciliación.

BIBLIOGRAFIA

- 1 .- ALCALA ZAMORA, CASTILLO Luis y CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. TRATADO DE POL/TICA LABORAL Y SOCIAL. Tomo II Editorial Heliasta, S.R.L. 1972. Buenos Aires
- 2 .- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis. PROCESO AUTOCOMPOSICION Y AUTODEFENSA. Textos Universitarios. U.N.A.M. 1970
- 3 .- BECERRA BAUTISTA, José. EL PROCESO CIVIL EN MEXICO Editorial Porrúa, S.A., 1975
- 4 .- BORREL NAVARRO, Miguel. ANALISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. Editorial Pac. 2a. Edición 1990
- 5 .- BRICENO RUIZ, Alberto. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO Editorial Harla. 1a. Edición. 1985
- 6 .- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. DERECHO SINDICAL Y CORPORATIVO. Editorial Bibliográfica. 1959. Buenos Aires
- 7 .- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. EL CONTRATO DE TRABAJO Tomo I. Bibliográfica Omeba. 1963. Buenos Aires
- 8 .- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. TRATADO DE DERECHO LABORAL Editorial Heliasta, S.R.L. 3a. Edición 1987. Buenos Aires
- 9 .- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. LOS CONFLICTOS DE TRABAJO Y SU SOLUCION. Editorial Heliasta, S.R.L. Buenos Aires

- 10 .- CALAMANDREI, Piero. INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL
Traducción de Sentis Melendo, Santiago. 1943. Buenos Aires
- 11 .- CALDERA, Rafael. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial el Ateneo
2a. Edición 8a. Reimpresión. 1984. Buenos Aires
- 12 .- CARNELUTTI, Francisco. SISTEMA DE DERECHO PROCESAL CIVIL
Orlando Cardenas V. Editor y Distribuidor. México
- 13 .- CASTORENA ZAVALA, José de Jesús. MANUAL DE DERECHO OBRERO
DERECHO SUSTANTIVO. 6a. Edición. 1984
- 14 .- CAVAZOS FLORES, Baltasar. EL DERECHO LABORAL EN
IBEROAMERICA. Editorial Trillas. 1a. Reimpresión. 1984
- 15 .- CAVAZOS FLORES, Baltasar. LAS 500 PREGUNTAS MAS USUALES
SOBRE TEMAS LABORALES. Editorial Trillas, 2a. Edición. 1986
- 16 .- CAVAZOS FLORES, Baltasar. 35 LECCIONES DE DERECHO LABORAL
Editorial Trillas. 5a. Edición. 1986
- 17 .- CUEVA, Mario De La. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A. 10a. Edición. 1985
- 18 .- CUEVA, Mario De La. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Editorial Porrúa, S.A. 1a. Edición. 1972
- 19 .- CUEVA, Mario De La. DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO
Ediciones Porrúa. 2a. Edición. 1943
- 20 .- CHIOVENDA, José. INSTITUCIONES DE DERECHO PROCESAL CIVIL
Traducción de GOMEZ, Aniceto. 1940. Buenos Aires

- 21 .- DAVALOS MORALES, José . DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Porrúa, S.A. 1a. Edición. 1985
- 22 .- FERRARI, Francisco de. DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Depalma. 2a. Edición. 1970. Buenos Aires
- 23 .- HERNAINZ MARQUEZ, Miguel. TRATADO ELEMENTAL DE DERECHO DEL TRABAJO. Cardenas Editor y Distribuidor. 11a. Edición 1972
- 24 .- GOMES GOTTSCHALK y BERMUDEZ. CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO. Cardenas Editor y Distribuidor. 1a. Edición en Español 1980
- 25 .- GUERRERO LOPEZ, Euquerio. MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO Editorial Porrúa, S.A. 13a. Edición. 1983
- 26 .- KROTOSCHIN, Ernesto. TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO. Ediciones Depalma. 4a. Edición Reimpresión. 1987 Buenos Aires
- 27 .- MOZART RUSSOMANO, Victor. EL EMPLEADO Y EL EMPLEADOR Cardenas Editor y Distribuidor. 1a. Edición. 1982
- 28 .- PEREZ BOTIJA, Eugenio. DERECHO DEL TRABAJO. Editorial Tecnos. 6a. Edición. 1960. Madrid
- 29 .- PORRAS Y LOPEZ, Armando. DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Textos Universitarios, S.A. 3a. Edición 1975
- 30 .- PORRAS Y LOPEZ, Armando. LA NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Textos Universitarios, S.A. 1a. Edición 1970
- 31 .- POZZO, Juan D. DERECHO DEL TRABAJO. Ediar. Soc. Anon

REGLAMENTOS, CODIGOS Y LEYES

- 1 .- BREÑA GARDUÑO, FRANCISCO. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTADA Y CONCORDADA. Editorial Harla. 2a. Edición. 1988
- 2 .- CLIMENT BELTRAN, Juan B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO. Editorial Esfinge. 3a. Edición. 1987
- 3 .- CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. DICCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL. Editorial Heliasta, S.R.L., 1988. Buenos Aires
- 4 .- PALOMAR DE MIGUEL, Juan. DICCIONARIO PARA JURISTAS Ediciones Mayo. 1a. Edición. 1985
- 5 .- RAMIREZ GRONDA, Juan D. DICCIONARIO JURIDICO. Editorial Heliasta, S.R.L. 10a. Edición. 1988. Buenos Aires
- 6 .- TRUEBA URBINA, Alberto. DICCIONARIO DE DERECHO OBRERO Ediciones Botas. 3a. Edición. 1957
- 7 .- TRUEBA URBINA, ALBERTO Y TRUEBA BARRERA, JORGE. NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS, JURISPRUDENCIA VIGENTE Y BIBLIOGRAFIA, CONCORDANCIAS Y PRONTUARIO. Editorial Porrúa, S.A. 2a. Edición. 1970
- .- LEY FEDERAL DEL TRABAJO REFORMADA Y ADICIONADA. 49a. Edición. 1965

- .- LEY FEDERAL DEL TRABAJO, COMENTARIOS PRONTUARIO,
JURISPRUDENCIA Y BIBLIOGRAFIA. 54a. Edición. 1986
- 8 .- JURISPRUDENCIA Y TESIS SOBRESALIENTES DE LA SUPREMA CORTE DE
JUSTICIA DE LA NACION. Ediciones Mayo. comparada a 1917-1990
México 1991
- 9 .- LEY FEDERAL DEL TRABAJO 1931

BOLETINES, DOCUMENTOS Y REVISTAS JURIDICAS

- 1 .- LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. Guia Práctica
Oficina Internacional del Trabajo. 1974. Ginebra
- 2 .- LA CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS DE TRABAJO. Estudio
Comparativo. Oficina Internacional del Trabajo. 1981 Ginebra
- 3 .- LA SOLUCION DE LOS CONFLICTOS LABORALES. S.T.P.S. Dirección
General del Cuerpo de Funcionarios Conciliadores. 1985
- 4 .- NAPOLI, Rodolfo A. LA CONCILIACION. EN ENCICLOPEDIA OMEBA
Tomo III. Buenos Aires. 1987